



Grupo Temático N° 10: Condiciones y medio ambiente de trabajo. Salud y calidad de vida de los trabajadores

Coordinadores: Dr. Julio C. Neffa, Lic. Silvia Korinfeld y Lic. Andrea Suarez Maestre

Organización del tiempo de trabajo y condiciones laborales. Una reflexión sobre la diversificación de la jornada laboral en la actualidad y sus derivaciones para los trabajadores

Autor/es: María Laura Henry

E – mails: mlaurahenry@gmail.com

Pertenencia institucional: FaHCE-UNLP

Introducción

El tiempo y su organización juegan un papel central en la configuración de las condiciones de trabajo, definiendo cuestiones tales como la duración, la distribución y el ritmo del trabajo, entre otras. Asimismo, estos aspectos entran en relaciones –a veces complementarias y otras conflictivas– con los restantes tiempos sociales del individuo. Es por eso que la jornada laboral constituye una dimensión fundamental a la hora de reflexionar sobre el grado de bienestar (físico y psicosocial) de los trabajadores.

En esta ponencia nos proponemos realizar una serie de reflexiones conceptuales acerca de los procesos de diversificación del tiempo de trabajo en función de las distintas formas de organización el mismo. Para ello, examinaremos tres esquemas que actualmente coexisten en distintos sectores productivos: la jornada clásica de trabajo, el trabajo rotativo por turnos y el tiempo de trabajo flexible. En cada caso, analizaremos que lógicas productivas se hallan detrás de estos esquemas y cuales las derivaciones que se desprenden para los trabajadores

En términos conceptuales, nuestro análisis parte de la combinación de dos enfoques: primero, la perspectiva clásica de análisis del proceso de trabajo, que permite comprender cómo se organiza el



mismo y de qué forma sus ejes rectores se vinculan con las metas de acumulación. Segundo, abrevamos de la corriente de estudios sobre riesgos psicosociales en el trabajo, que nos permite realizar un abordaje integral sobre las implicancias que tiene la organización de la jornada sobre los trabajadores, tanto en el plano estrictamente laboral como en relación a otros dominios de su vida (social, familiar, etc.).

El contenido de esta ponencia es, en primer lugar, el producto de una revisión documental y bibliográfica sobre la temática del tiempo de trabajo y sus diferentes configuraciones, lo cual nos ha permitido establecer los aspectos que hoy se hallan en debate en este campo, así como los ejes de análisis que organizan dicho debate. Asimismo, esta ponencia surge de indagaciones propias en el terreno. En primer término, de hallazgos surgidos de nuestra investigación para la Tesis de Doctorado (Henry, 2014), donde el tiempo de trabajo emergió como una dimensión importante en términos analíticos y nos permitió descubrir las especificidades que adquiere el mismo en el marco del trabajo independiente *freelance*. En segundo término, esta ponencia abreva de la reflexión conceptual y práctica surgida a partir de nuestra participación en el Proyecto de Extensión “Hablemos del Trabajo”¹, donde pudimos estar en contacto con un grupo de trabajadores bajo el sistema de trabajo rotativo por turnos y, en ese sentido, comenzar a conocer sus experiencias bajo este esquema así como sus problemáticas específicas.

En cuanto a la estructuración de este texto, en primer lugar presentamos algunos aspectos generales sobre las causas que han puesto sobre el tapete al tiempo de trabajo en tanto tema de debate e investigación, particularmente a partir de las recientes transformaciones productivas, tecnológicas y sociales que trastocan sus disposiciones tradicionales. Asimismo, indicamos en qué medida la corriente de los riesgos psicosociales del trabajo puede brindar un acercamiento valioso a la temática, al echar luz sobre toda una serie de fenómenos vinculados a las condiciones laborales y de vida de los individuos. En segundo término, abordaremos el análisis de la jornada clásica de trabajo, haciendo un recorrido histórico sobre su conformación y las condiciones socioeconómicas que la erigieron como el parámetro de referencia para el debate sobre el tiempo de trabajo. En tercer término, examinaremos los rasgos que adquiere el trabajo rotativo por turnos, en tanto variante organizativa que se encuentra extendida en numerosos sectores productivos y que impulsa el fenómeno de la producción continua. Seguidamente, realizaremos un análisis sobre el trabajo

¹ Proyecto de Extensión “Hablemos del Trabajo. Conocer las condiciones de trabajo para transformarlas”. Unidad ejecutora: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata. Director: Julio César Neffa. Algunos de los resultados de este proyecto se encuentra en Neffa et al (2014).



freelance profesionalizado y la configuración extremadamente flexible que adquiere el tiempo bajo esta modalidad ocupacional, donde los límites de la jornada alcanzan una imprecisión extrema y la esfera extralaboral puede verse colonizada por un trabajo que se extiende de manera difusa sobre la cotidianeidad de estos trabajadores.

1- El tiempo de trabajo como eje de discusión y el aporte del enfoque de los riesgos psicosociales

El creciente debate académico que se registra en los últimos años referido al *tiempo de trabajo* no tiene nada de azaroso sino que se inscribe en el contexto más amplio de profundas mutaciones que viene sufriendo el trabajo, las cuales cuestionan sus ordenaciones y rasgos más tradicionales (Bouffartigue y Boutellier, 2003; Warhust et al., 2008; Rubery et al., 2000). De esta forma, en la actualidad existe una gran proporción de empleos que presentan un tiempo de trabajo con límites cada vez más móviles y extensibles. Los factores que están en la base de estas transformaciones son numerosos y siguiendo a Bouffartigue y Boutellier (2003), podemos clasificarlos en tres tipos: productivos, tecnológicos y socio-institucionales.

En cuanto a los factores productivos, con el predominio de las formas de organización productivas flexibles se han heterogeneizado las formas de contratación y de empleo, las cuales conllevan temporalidades de trabajo cada vez más desarticuladas e inciertas. En lo referente a los factores tecnológicos, la creciente integración de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la producción ha sido compatible con las nuevas exigencias de flexibilidad respecto al tiempo, lugar y modo de la prestación laboral. Por un lado, ha permitido que el trabajador se desempeñe en una ubicación diferente a la empresa empleadora/cliente para la cual trabaja, favoreciendo así situaciones de externalización laboral como el teletrabajo o trabajo móvil y cuyas fronteras temporales resultan siempre difusas y cambiantes. Por otra parte, estas tecnologías han generado el fenómeno de la “disponibilidad laboral permanente” y de la producción automatizada, que permite una ampliación del funcionamiento de las empresas y que incluso favorece el traslado de tareas a ámbitos extralaborales, en horas y días de descanso. Por último, en lo referido a los factores socio-institucionales, cabe mencionar el papel que han jugado los mercados de trabajo cada vez más fragmentados y precarizados, donde los sindicatos en muchos



casos tienen un poder restringido para contener la creciente desregulación de las condiciones laborales y, particularmente, la flexibilidad horaria en el empleo.

En este marco, el estudio del tiempo de trabajo y de los efectos que genera su cambiante configuración sobre los trabajadores, cobra toda su importancia. Al respecto, situaciones actualmente tan frecuentes como el trabajo nocturno, el trabajo rotativo, los horarios antisociales, los horarios irregulares e imprevisibles, la extensión de la disponibilidad, etc. pueden conducir a una pérdida de bienestar y a perturbaciones en la vida de los trabajadores que deben ser investigadas en cada caso.

Específicamente, el enfoque que analiza los riesgos psicosociales del trabajo ha tenido especial interés por analizar la dimensión temporal del trabajo y una serie de malestares que genera en el individuo una organización deficiente en este plano. Como aporte interesante, esta corriente contempla en su análisis no solo aquellos casos que conllevan fenómenos psíquicos o daños fisiológicos, sino también aquellas situaciones perjudiciales en términos de una interferencia de los horarios de trabajo con la familia o la vida social. Así, se acepta que las dificultades de conciliación entre la vida personal y familiar, por un lado, y la vida profesional de otro, son cuestiones dignas de análisis y de atención para el bienestar del trabajador (Gollac, 2012).

En suma, el punto de partida de la corriente de los riesgos psicosociales es la necesidad de abordar el tema de las condiciones laborales a partir de una perspectiva innovadora, que supere los enfoques tradicionales solo ligados a los elementos más tangibles del puesto de trabajo y a las enfermedades profesionales clásicas. Antes bien, deben ponerse bajo la lupa un vasto conjunto de elementos que están en la intersección de las dimensiones individuales, colectivas y organizacionales de la actividad profesional, lo cual expresa su complejidad.

Por último, y como punto eje central de este enfoque, se establece que la raíz última y principal de estos riesgos psicosociales reside en *la forma en que se halla organizado el proceso de trabajo* (Neffa et al, 2014). En este sentido, si bien sus impactos son captados a través de la vivencia y la percepción de cada individuo (por lo cual la palabra del trabajador tiene un papel protagónico en la detección de estos fenómenos), es al nivel del proceso de trabajo -de su organización y contenido- donde debe indagarse analíticamente. En este punto, se busca alcanzar una visión más amplia que supere el uso de explicaciones individualizadoras sobre los padecimientos en el trabajo (problemas de adaptación de la persona, tipo de personalidad, etc.). Antes bien, son los modos de gestión del proceso productivo y de la fuerza de trabajo donde residen las claves para comprender las condiciones en que realizan las tareas y las posibles perturbaciones o daños que de allí se derivan.



En este sentido, este enfoque nos invita a emprender un abordaje integral de las situaciones de trabajo, multicausal e interdisciplinario.

2- La norma “clásica” de tiempo de trabajo

Nuestra concepción actual del tiempo de trabajo ha sido el fruto de largas evoluciones sociales y jurídicas. Al respecto, cabe remontarse a la Revolución Industrial para situar los orígenes de este fenómeno, ya que una de las transformaciones más fundamentales que trajo la misma -menos deslumbrante y evidente que otras- fue el nuevo tipo de relaciones que instauró entre tiempo y trabajo.

El creciente predominio de las actividades de tipo capitalista y el paralelo proceso de proletarización llevaron a que el trabajo paulatinamente fuese centralizándose dentro de talleres y fábricas, donde el reloj y el cronómetro devinieron los instrumentos de control y evaluación del desempeño laboral: los horarios de trabajo fueron establecidos en forma precisa y se estandarizaron progresivamente las cadencias y los ritmos de producción.

Asimismo, al establecer el confinamiento de las actividades productivas dentro de los talleres, el capitalismo instituyó la diferenciación entre un tiempo de trabajo (esfera de la producción) y un tiempo de no-trabajo (esfera de la reproducción). Esta última devino distinta y complementaria a la primera, en tanto instancia destinada al esparcimiento, el descanso y a los intereses personales y familiares.

Ahora bien, en los albores de las sociedades capitalistas, la duración del trabajo se hallaba librada a las arbitrariedades del empleador y llegaba a coincidir casi con la duración del día. Fue por medio de un lento pero continuo proceso que se produjo una disminución de la duración del trabajo a partir de la convergencia de diversos factores. En primer lugar, la difusión de las doctrinas socialistas y las ideas de los higienistas, que llamaban la atención sobre las degradantes condiciones de vida de los obreros y sobre el deber que le cabía al Estado en términos de otorgar protección social a los mismos. Por otra parte, los progresos técnicos y la mecanización fueron acompañados por importantes mejoras en la productividad que permitieron un aumento de las ganancias y dieron un margen para limitar el uso extensivo y excesivo de la fuerza de trabajo. Finalmente, los

trabajadores comenzaron a organizarse en sindicatos que les permitieron hacer escuchar sus reivindicaciones y mejorar sus condiciones de trabajo² (Genin, 2007).

El periodo de entreguerras fue decisivo en este proceso histórico que venimos relatando, ya que entraron en vigencia un conjunto de leyes y normativas generales orientadas a regular y reducir el tiempo de trabajo. Con ello se instauraron los pilares de lo que sería la “norma clásica” de tiempo de trabajo de nuestras sociedades capitalistas (Devetter, 2002). Como explican Bouffartigue y Boutellier (2003), debemos entender el concepto de *norma* en términos de su difusión y regularidad para un amplio número de casos pero asimismo en términos de su valor prescriptivo, positivo y legítimo a los ojos de los actores laborales.

De hecho, la norma temporal instaurada en esos años continúa siendo el punto de referencia positiva para evaluar el tiempo de trabajo, no solo en términos teóricos- heurísticos sino sociales y políticos, sobre todo para los sindicatos que la utilizan como parámetro para las negociaciones sobre la materia.

La norma clásica de tiempo de trabajo está asentada sobre la existencia de un empleo típico, esto es: asalariado, estable, a tiempo completo y socialmente protegido. En este marco, el patrón de temporalidades laborales adoptó las siguientes características (Rubery et al., 2000; Genin, 2007):

- Jornada de trabajo de duración regular y previsible
- Trabajo realizado en días hábiles de la semana
- Turnos fijos
- En horario diurno
- Horas de trabajo fuera de las establecidas solo realizadas de manera voluntaria, con aviso previo, y compensadas a través de premios salariales
- Vacaciones y licencias estipuladas

De esta manera, en la norma temporal clásica, el trabajo tiene un alto grado de estructuración y unos momentos de ejercicio bien delimitados, donde las problemáticas para el trabajador residen fundamentalmente en torno la organización *interna* de esa jornada estable y fija. De ahí que tanto los *ritmos* de trabajo como la *intensidad* del mismo constituyan los dos ejes clásicos de debate en los estudios sobre salud y bienestar en el trabajo.

² A fines del siglo XIX y principios del XX, uno de los reclamos emblemáticos de las movilizaciones del 1° de Mayo era el establecimiento de la jornada laboral de ocho horas. En este sentido, el tiempo de trabajo claramente aparecía como un objeto crucial en las luchas sociales de dicho periodo.



El aumento en ambos planos –ritmo e intensidad del trabajo- pareciera una tendencia propia de las innovaciones organizacionales realizadas por las empresas en pos de mejorar productividad. En términos históricos, primero el taylorismo y luego el fordismo han sido los modelos organizativos paradigmáticos por el cual las empresas han buscado un aprovechamiento más eficiente del capital instalado y de la fuerza de trabajo contratada, todo ello a partir de un proceso de creciente intensificación³ y racionalización de la jornada de trabajo (Neffa, 1990; Coriat, 1991).

Esta intensificación del trabajo en la actualidad tiene lugar a partir de distintos mecanismos, señala Gollac (2005). Por un lado, existen imposiciones temporales de tipo industrial o burocráticas, tales como las normas horarias de producción, la cadencia de las máquinas, el desplazamiento automático de productos. Por otro lado, encontramos aquellas imposiciones temporales provenientes de la esfera del mercado: atención inmediata a las demandas, contacto con los clientes y el público. En todos los casos, las imposiciones temporales en el trabajo están asociadas una degradación general de la situación de trabajo para las personas y a una serie de problemáticas: enfermedades físicas, padecimientos psicológicos de diversa naturaleza, aumento en los riesgos de sufrir un accidente y un malestar generalizado que deviene de la forma en que se halla organizado el trabajo (Gollac, 2005).

Como señala Pinilla Garcia (2004), el ahorro de tiempo y su mejor aprovechamiento (en términos productivos) constituye el motor del desarrollo del capitalismo. Pero esta velocidad alcanzada, este desenfrenado ritmo no se consigue gratis, ya que alguien paga los costos: los trabajadores y su salud. De esta manera, la fatiga, la enfermedad, el accidente y, en casos extremos, la muerte son el tributo que unos pagan para el beneficio de otros (Pinilla García, 2004).

Ahora bien, si esta norma temporal clásica determina una serie de problemáticas específicas (intensificación, desgaste, etc.) para los trabajadores, cabe preguntarse sobre la existencia de otras formas de estructuración del tiempo de trabajo y cómo las mismas generan otra serie de padecimientos –similares o distintos- a los ya tan conocidos y debatidos hasta ahora.

³ El concepto de *intensificación* refiere a un aumento de la cantidad de bienes y servicios producidos, sin que se cambie la dotación de la fuerza de trabajo ni la duración de la jornada. Dicho aumento surge entonces de un incremento en el ritmo de trabajo o de una disminución de la porosidad de la jornada, eliminándose así los tiempos muertos (Neffa, 1990).



2. La creciente flexibilidad productiva y la diversificación actual de los tiempos de trabajo

En adyacencia a la norma clásica, existen en la actualidad otras formas de organizar el tiempo de trabajo donde los objetivos empresariales de aumento de la productividad y de las ganancias ya no se limitan a coordinar y racionalizar la ejecución de tareas al interior de una jornada establecida y fija. Antes bien, se trata de configuraciones de tiempo de trabajo alternativas, donde la flexibilidad constituye el mecanismo rector.

En este sentido, diversas estrategias han sido adoptadas por las empresas con la intención de volver el tiempo de trabajo cada vez más flexible y, de esta forma, mejorar la capacidad de respuesta ante las variaciones del mercado, en un contexto de demanda incierta. Al respecto, Pinilla García (2004) explica que los últimos veinte años han sido de intensas transformaciones orientadas a flexibilizar los procesos productivos y la disponibilidad del trabajador para participar en los mismos. De lo que se trata es de poner en acto los factores de producción –y de asumir sus costos– cuando se los necesita: ya sea por periodos acotados o, en su extremo opuesto, todo el tiempo posible. Estas lógicas son las que se encuentran detrás del enorme desarrollo que en los últimos años han tenido por un lado, el trabajo continuo y, por otro, las contrataciones temporales de trabajadores independientes (también llamados *freelance*). A continuación, analizaremos en más detalle qué consecuencias conllevan estos dos esquemas para la calidad de vida de los trabajadores y como configuran sus experiencias cotidianas de trabajo.

2.1. Trabajo por turnos rotativos: el desfasaje permanente y las perturbaciones de los ritmos biológicos

En algunos sectores, el trabajo (rotativo) por turnos ha tenido una tradicional presencia, particularmente en aquellas industrias *de proceso continuo* como la metalurgia, la petroquímica o la producción energética entre otras. Lo mismo puede decirse de ciertas actividades de servicios como la salud o la seguridad. En todos los casos, la demanda para que haya trabajadores cubriendo distintas franjas horarias deviene de ciertas características intrínsecas y particulares al tipo de bien o servicios que se produce, lo cual justificaría (hasta cierto punto) estos requerimientos. En todo caso, lo importante a remarcar es que se ha concebido como una situación más bien excepcional y en sectores circunscriptos.



Sin embargo, con el objetivo de aumentar las ganancias y amortizar rápidamente sus inversiones, las empresas de diversos sectores han ampliado las actividades en las que introducen el trabajo por turnos, incluso más allá de las necesidades reales de la producción (Martínez, 2013). Así, la progresiva tendencia a la producción continua tiene como objetivo el máximo aprovechamiento del capital instalado, siendo cada vez más frecuente que la fuerza de trabajo esté organizada en turnos cambiantes y sucesivos.

Como indica Adam (1999), existe un *principio de continuidad* que rige el proceso de racionalización descripto y cuyo argumento es el siguiente: cuando el tiempo es dinero, entonces cualquier tiempo no usado es dinero perdido. Según la autora, la conclusión lógica es un movimiento hacia una “sociedad abierta las veinticuatro horas”, donde las personas estén día y noche utilizando las instalaciones a su máxima capacidad.

Pero como hemos argumentado más arriba, la disposición del horario de trabajo no es indistinta para las personas y ciertamente ha sido objeto de luchas y negociaciones hasta alcanzarse un estándar medianamente legítimo y capaz de responder a las necesidades de las partes (productividad y ganancia, desde las empresas; descanso y articulación con otras esferas de la vida, como interés de los trabajadores). Así, habitualmente se entiende por tiempo de trabajo “normal” el que implica una jornada laboral de ocho horas, que suele oscilar entre las 7-9 horas y las 18-19 horas (INSHT, 1999).

Ahora bien, el trabajo a turnos supone otro tipo de ordenación del tiempo de trabajo: los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos, según un cierto ritmo (continuo o discontinuo), implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas (INSHT, 1999).

Existen distintas combinaciones de trabajo por turnos, y al respecto, destacamos la siguiente clasificación (Martínez, 2013; INSHT, 1999):

- Sistema semi-continuo: La empresa funciona las 24 horas del día, a través de tres turnos (mañana, tarde y noche) pero con pausas en los fines de semana.
- Sistema continuo: el trabajo se realiza de forma ininterrumpida. La empresa funciona las 24 horas del día, los siete días de la semana. Supone más de tres turnos y el trabajo nocturno. En ellos, las cuadrillas o equipos de trabajo pueden ser asignados en distintos turnos según los siguientes criterios:
 - . Turnos fijos (o permanentes): cada persona pertenece a un equipo que está permanentemente asignado a un turno dado.



. Rotación o alternancia de dos turnos: cada trabajador pertenece a un equipo que hace una rotación sucesiva entre los turnos de la mañana, de la tarde y de la noche.

En gran parte de sus modalidades, el trabajo por turnos conlleva el *trabajo nocturno* (ya sea de manera fija o por periodos alternados) y es aquí donde se abre toda una serie de interrogantes sobre los elementos que pueden afectar el bienestar de los trabajadores.

El ser humano es un ser básicamente diurno, esto es, su organismo está fundamentalmente “programado” para trabajar de día y descansar de noche. Existen mecanismos internos (el denominado reloj biológico) que controlan la fisiología y la bioquímica del organismo para ajustarlo al ciclo de veinticuatro horas. Estos ciclos se denominan *ritmos circadianos* (Knauth, 1999). Así, en horas de la noche, se produce una disminución de distintas funciones vitales: temperatura, absorción digestiva y actividad hormonal, presión sanguínea, atención, rapidez de movimientos, etc.

La perturbación de las variaciones circadianas en las personas -generada por la necesidad de permanecer despiertas y trabajando en horas biológicamente anómalas, y de dormir durante el día- es uno de los rasgos más perjudiciales del trabajo por turnos (Knauth, 1999). Así, estos trabajadores hacen frente a una doble exigencia: efectuar sus tareas durante el periodo de desactivación y dormir durante el periodo de activación, lo que disminuye la eficacia reparadora del sueño (Tovalin Ahumada et al, 2005).

En este punto, como señalan Quéinnec et al (1985) debemos visibilizar un supuesto (no explicitado) que subyace a esta organización del tiempo de trabajo: que los operarios asegurarán en diferentes horarios, el mismo trabajo y de la misma manera. Se trata del denominado “supuesto del trabajador estable”, que postula (erróneamente) que el individuo tiene el mismo desempeño y la misma eficacia tanto de noche como de día.

La realidad es que en distintos momentos del día, varía el esfuerzo y la atención requerida para ejecutar las tareas. Particularmente, durante la noche se produce una reducción de las capacidades de vigilancia, control, atención, concentración. Por eso, hay mayor probabilidad de errores, omisiones e incluso, accidentes. De ahí que en este marco aumenten los riesgos para estos trabajadores.

Asimismo, es importante señalar que las exigencias de la situación llevan a los operadores a realizar un esfuerzo suplementario para brindar el mismo nivel de trabajo en estos horarios alternativos. De esta manera, las exigencias son mayores y la aumenta la carga de trabajo porque el



trabajador no está en su estado de activación óptima y porque una gran parte de su trabajo consiste en luchar contra el sueño (Quéinnec et al, 1985). No debe sorprender que en este contexto los trabajadores recurran al consumo de sustancias como el café u otras sustancias excitantes para poder seguir adelante con sus tareas, lo cual redundará en una nueva serie de problemáticas para su salud.

Luego, en el plano estrictamente fisiológico, distintos autores coinciden en señalar una serie de efectos que tiene el trabajo rotativo por turnos sobre los individuos y que han sido detectados a partir de estudios en estas poblaciones específicas. Al respecto, podemos mencionar el síndrome de fatiga crónica por el deterioro cualitativo y cuantitativo del sueño; los trastornos digestivos, por ingerir comidas en horarios cambiantes y cuando el sistema digestivo funciona con baja capacidad; los trastornos cardiovasculares, mediados por el estrés laboral, entre otros (Martínez, 2003; Knauth, 1999; Quéinnec, 1995; Fernández-Montalvo y Piñol, 2000; UGT, 2011).

Asimismo, estos trabajadores deben afrontar una serie de derivaciones perjudiciales en el plano psicosocial surgidas del permanente desfasaje horario en el cual viven. En este punto, son reiteradas las referencias a la frecuente dificultad que tienen para la participación de actividades sociales y familiares. Reuniones con amigos, almuerzos con la familia o actividades de esparcimiento son algunas de las situaciones que se ven afectadas y obstaculizadas debido a sus horarios cambiantes e incluso porque en muchas horas diurnas estos trabajadores se encuentran descansando. De esta forma, los horarios anti-sociales son para ellos una fuente de problemas muy palpables, que desbordan el plano estrictamente laboral pero que tienen sus raíces en dicha esfera.

Sería deseable que estas cuestiones sean contempladas a la hora de introducir esquemas de trabajo por turnos rotativos y, en ese sentido, reforzamos la importancia de problematizar una modalidad que frecuentemente es utilizada sin la intervención o consulta a los trabajadores, y sin tener en cuenta su impacto en la salud. De esta manera, la primera pregunta que debe formularse en estos espacios laborales es *si realmente es necesario* el trabajo rotativo por turnos. Y luego, en caso afirmativo, qué tipo de diseño de organización del tiempo (modo de ocupación de las franjas horarias, sentido de la rotación, intervalo entre dos franjas horarias sucesivas, cantidad de equipos, descansos, etc.) puede ayudar a mitigar sus efectos potencialmente negativos.



2.2. El tiempo flexible de los trabajadores *freelance*

Para el caso de los trabajadores *freelance*, atravesados por la flexibilidad en todas sus variantes, son difícilmente aplicables aquellas categorizaciones clásicas sobre el tiempo de trabajo y, por lo tanto, también son distintas las problemáticas en torno al mismo. Aquí la dislocación de horarios alcanza su punto máximo, poniendo incluso en discusión el concepto mismo de jornada, como veremos a continuación.

Puntualmente, para elaborar la reflexión de este apartado nos centraremos en el caso de aquellos trabajadores independientes con altos niveles de calificación, profesionalizados y que ofrecen sus servicios tanto a consumidores finales como a empresas, en calidad de proveedores o contratados. Nosotros hemos analizado algunos casos paradigmáticos dentro de dicho conjunto, como los informáticos, los diseñadores de indumentaria y los periodistas *freelance* (Henry, 2010, 2014), lo cual nos ha permitido conocer en gran medida sus experiencias de trabajo.

En el régimen de acumulación actual, estos son trabajadores tienen un papel cada vez más destacado, tanto por transformaciones estructurales (pasaje hacia una economía de los servicios y del conocimiento) como por aspectos derivados de la creciente adopción de modelos posindustriales, los cuales están basados en la descentralización productiva y en el uso de trabajadores en condiciones desalarizadas, que permiten una mayor flexibilidad productiva y menores costos fijos (Henry, 2012; Bologna, 2006; Boegenhold & Fachinger, 2007). En este marco, un análisis de la jornada para este perfil de trabajadores está más que justificado, ya no solo en términos de los desafíos conceptuales que implica sino también porque su peso dentro del conjunto de trabajadores no es nada desdeñable.

Los rasgos que adquiere el tiempo de trabajo para estos trabajadores tiene aspectos ambiguos y ciertamente, lo primero que aflora en muchos análisis son las ventajas de la flexibilidad (entendida aquí como libertad) para manejar los tiempos que conlleva su modalidad laboral. Así, la principal ventaja expresada consiste en poder elegir cuántas y cuales horas trabajar. Casi siempre el punto de comparación es la situación de empleado asalariado, que muchos de ellos rechazan por restrictivo, enclaustrante o monótono. De igual forma, existe la posibilidad para estos trabajadores de acomodar sus días y horarios de trabajo en función de sus necesidades personales y familiares.

Sin embargo, esta modalidad laboral no se halla librada de problemas y padecimientos vinculados al tiempo de trabajo. Así, aunque estén por fuera de los controles permanentes que implica todo lugar de trabajo, no por eso desaparecen las presiones vinculadas a los ritmos y cargas



de trabajo. En este sentido, los *plazos de entrega* y la *supervisión del producto final* por parte de sus clientes, son los ejes bajo los cuales se organizan los ritmos de trabajo⁴.

¿Cómo se traducen estas lógicas productivas en la experiencia de los trabajadores? La consecuencia más saliente del mecanismo de pago por producto es que deben cumplir extensas jornadas de trabajo y de imprevisible configuración. Esto se explica por el compromiso de estos trabajadores de entregar sus servicios o productos en los plazos acordados, aunque ello signifique trabajar un número de horas indefinidas. Así, en su relato son frecuentes las anécdotas sobre días extremadamente largos de trabajo, horas de sueño pospuestas para alcanzar un plazo e incluso, la indiferencia entre días hábiles y fines de semana.

Por otra parte, los condicionantes temporales no solo responden a la forma en que está organizado el proceso de trabajo (producción por unidad, con plazos a cumplir), sino también por aquellas las presiones provenientes del mercado, al cual se hallan directamente expuestos estos trabajadores. Desprovistos de estabilidad laboral, su preocupación principal reside en procurarse – por medio de diversas estrategias- un flujo de trabajo regular, lo cual se traduce en la tendencia de estos trabajadores a acaparar numerosos pedidos por parte de distintos clientes. Se trata de una medida previsora frente a un potencial contexto adverso en el futuro cercano. Una producción continua y elevada les sirve como reaseguro para estar provistos de fondos que los sostengan durante las imprevisibles “malas rachas” laborales.

El efecto agregado de estos factores es la tendencia de estos trabajadores *freelance* a cumplir jornadas de trabajo imprevisibles, que en muchas ocasiones se vuelven extensas y sumamente intensas. Así, la supuesta capacidad de este tipo de trabajador para autorregular sus tiempos de trabajo se ve matizada y relativizada cuando en su discurso también emergen expresiones de cansancio y abatimiento por una modalidad de trabajo que los empuja a tener una productividad muy alta y un grado de polivalencia importante debido a la necesidad de gestionar individualmente sus actividades (desde la búsqueda de clientes, la toma de pedidos, pasando por el proceso productivo hasta llegar a la venta y cobro de su trabajo).

⁴ Esto deviene de la relación directa que existe en el trabajo independiente entre el pago a recibir y la cantidad e intensidad del trabajo entregada. En cambio, en el trabajo asalariado clásico, el trabajador goza de una relativa certeza sobre sus ingresos a futuro ya que, cualquiera sea su productividad, percibirá por su labor una retribución económica periódica y garantizada. Sin embargo, debemos señalar que en la actualidad las empresas implementan crecientemente formas de gestión salarial “híbridas” y flexibles, que combinan rasgos de estas dos situaciones descriptas: así, una porción del salario que reciben muchos trabajadores en relación de dependencia es de carácter variable y depende de que alcancen ciertos objetivos estipulados o determinados niveles de productividad.



Por otra parte, la disociación entre tiempo de trabajo y tiempo extralaboral -que se presenta más o menos nítida en los empleos asalariados- es un fenómeno que para los trabajadores *freelance* se vuelve problemático por lo extremo de su imprecisión. Esto se debe fundamentalmente a la ausencia de horarios prefijados y a que generalmente desempeñan sus tareas en su propio hogar. Así, no debe sorprender la dificultad que manifiestan para trazar el límite entre la esfera laboral y la extralaboral, lo cual se traduce en sensaciones de agobio y en la imposibilidad de “desconectarse” de su trabajo, porque cualquier momento (del día y de la semana) puede convertirse en tiempo de trabajo⁵.

Más arriba hemos explicado que históricamente, el conflicto inherente a toda relación de trabajo capitalista ha girado en torno al tiempo de trabajo y su remuneración. Pero mientras que en aquellas situaciones de empleo asalariado este conflicto se desarrolla como una contraposición entre las necesidades de los trabajadores y las demandas externas del empleador, bajo la condición híper flexibilizada de los trabajadores *freelance*, este conflicto se expresa como una contradicción interna al trabajador, que se siente incapaz de administrar como desearía el tiempo que dedica al trabajo y al resto de sus actividades de ocio, familiares y de descanso.

Los aspectos reseñados nos llevan a remarcar la importancia de continuar examinando (en otros segmentos de trabajadores y en otros sectores) las consecuencias que genera el desbordamiento del trabajo hacia las esferas social y domésticas, y los tipos de padecimientos que genera para los individuos este fenómeno.

Conclusiones

En esta ponencia hemos brindando un análisis sobre el tiempo de trabajo que pretende echar luz sobre las múltiples configuraciones que adopta en la actualidad y sobre las lógicas productivas (y de acumulación) que subyacen a las mismas. Dicha reflexión, ha sido encarada en el marco de una preocupación por las derivaciones que cada esquema temporal tiene sobre los trabajadores y buscando puntualizar algunos de los riesgos psicosociales que emergen en cada caso.

⁵ Ciertamente, en este punto debemos reiterar el papel que juegan las nuevas tecnológicas de la información y la comunicación, en tanto herramientas que permiten una propagación inédita del trabajo móvil, remoto y que favorecen el fenómeno de la disponibilidad permanente para este tipo de trabajador profesionalizado.



De esta manera, este texto pretende ser un aporte para aquellas iniciativas orientadas a mejorar las condiciones laborales y para ayudar a comprender aquellas situaciones vinculadas al tiempo de trabajo que resultan insatisfactorias y potencialmente problemáticas. Sobre todo en un contexto general donde ha aumentado la tensión entre las necesidades y las preferencias de los trabajadores, en lo que se refiere a horas de trabajo, y las exigencias de las empresas (OIT, 2007). Lo que para estas últimas es un aspecto ligado a la racionalización y la eficiencia económica, para los trabajadores pueden convertirse en una serie de trastornos y de sufrimientos psicosociales que afectan su salud en distinta medida.

Específicamente, en esta ponencia hemos revisado tres esquemas de organización del tiempo de trabajo, que actualmente conviven y se solapan en nuestros mercados laborales. Mientras la norma clásica perdura y permanece como un parámetro de la jornada laboral en nuestras sociedades, otras configuraciones horarias hacen su aparición y parecen ocupar paulatinamente más espacios productivos. En el caso del trabajo rotativo por turnos y del trabajo flexible *freelance*, el hilo conductor es la flexibilidad, lo cual también debe llevarnos a problematizar este concepto. Fundamentalmente, para interrogarnos acerca de quienes se ven más beneficiados con estas reconfiguraciones y qué objetivos persiguen estas dislocaciones y fragmentaciones horarias.

Aunque excede los objetivos de ese trabajo, también alentamos un análisis del tiempo de trabajo con perspectiva de género. Esto permite visualizar las experiencias particulares de las mujeres en torno al tiempo de trabajo y a su problemática con otros tiempos sociales (el ejemplo más claro es el fenómeno de la llamada “doble jornada”) que redundan en una sobrecarga de tareas.

Como puede verse, aun existe un terreno muy fértil para continuar indagando en torno a la temática del tiempo de trabajo, donde nuevas investigaciones servirán para visibilizar toda una serie de problemáticas que afrontan los trabajadores día a día en función de la configuración de sus horarios.



Bibliografía

- Adam, B. (1999) “Cuando el tiempo es dinero. Racionalidades del tiempo conflictivas y desafíos a la teoría y la práctica del trabajo”, *Sociología del Trabajo*, nro. 37, pp. 5- 39.
- Bögenhold, D. y Fachinger, U. (2007) “Renaissance of Entrepreneurship? Some remarks and empirical evidence for Germany”, MPRA Paper No. 3186. Disponible en: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/3186/> [Consultado el 10 de diciembre de 2012].
- Bologna, S. (2006) *Crisis de la clase media y posfordismo*. Akal, Madrid.
- Bouffartigue, P. y Boutellier, J. (2003) “A propos des normes du temps de travail. De l’erosion de la norme fordienne aux normes emergentes », *Revue de l’IRES*, n° 42, pp. 1-23.
- Coriat, B. (1991) *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Ed. Siglo XXI, Madrid.
- Devetter, F.X. (2002) « La régulation des temps de travail atypiques : entre allocation hiérarchique et transaction », *Travail et emploi*, n° 92, pp. 57-69.
- Fernández-Montalvo, J y Piñol, E. (2000) “Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo”, *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, Volumen 5. Número 3, pp. 207-222.
- Genin, E. (2007) “La porosité des temps chez les cadres. Proposition d’un modèle d’interactions entre temps personnel et temps professionnel”. Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion. École des Hautes Études Commerciales.
- Gollac, M. (2005) “L’intensité du travail. Formes et effets », *Revue économique*, Vol. 56, No. 2, pp. 195- 216.
- Gollac, M. (2012) « Les risques psychosociaux au travail : d'une « question de société » à des questions scientifiques. Introduction », *Travail et emploi*, nro. 129, p. 5-10.
- Henry, L. (2010) “Inserciones laborales precarias y organización del tiempo de trabajo: la configuración y extensión de las jornadas laborales de los periodistas colaboradores”. Ponencia presentada en las VI Jornadas de Sociología de la UNLP, Diciembre, La Plata.
- Henry, L. (2012) “Los cambiantes contornos de la relación laboral: la atenuación de las fronteras entre el trabajo independiente y el trabajo subordinado en contextos de tercerización productiva”, Ponencia presentada en las VII Jornadas de Sociología de la UNLP, Diciembre, La Plata.



- Henry, L. (2014) *Las múltiples caras del trabajo independiente en tiempos de flexibilidad. Un análisis sobre las variantes de esta categoría ocupacional a partir de tres actividades laborales profesionalizadas*. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales (mimeo).
- INSHT (1999) “Trabajo a turnos y nocturno: aspectos organizativos”, NTP (Nota Técnica de Prevención) nro. 455. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.
- Knauth, P. (1999) “Horas de trabajo”, en *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Martínez, O. (2013) *Trabajo por Turnos y Trabajo Nocturno. Su impacto en la salud de los trabajadores. Ideas para una propuesta sindical*. Taller de Estudios Laborales (TEL), Buenos Aires.
- Neffa, J.C.; Henry, L.; Salas, M. B.; Cassini, J.; Suarez Maestre, A. y Rubbini, N. (2014) “Hablemos Del Trabajo: diálogo y aprendizaje entre organizaciones sindicales y estudiantes, graduados y docentes de la UNLP”. Ponencia presentada en el VI Congreso Nacional de Extensión Universitaria. 16 a 19 de septiembre, Rosario.
- Neffa, J. C.; Cesana Bernasconi, M.; Lac Prugent, N. y Gatti, C. (2014) “Riesgos psicosociales en el trabajo. Metodología para la investigación cuantitativa”. Ponencia presentada en las III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo. Universidad Nacional de Jujuy, Facultad de Cs. Económicas y Unidad de Investigación en Comunicación, Cultura y Sociedad de la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales, y Red SIMEL. San Salvador de Jujuy.
- Neffa, J. C. (1990) *Proceso de trabajo y economía de tiempo. Contribución al análisis crítico del pensamiento de Karl Marx, Frederick W. Taylor y Henry Ford*. Ed. CREDAL-URA N° 111 au CNRS y Editorial Humanitas, Buenos Aires.
- OIT (2007) *Tiempo de trabajo decente. El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Pinilla García, J. (2004) «Intensificación del esfuerzo de trabajo en España». Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 22, núm. 2, pp. 117-135.
- Quéinnec, Yvon; Teiger, Catherine y De Terssac, Gilbert (2001) *Trabajo por turnos y salud. Referencias para la negociación*. Trabajo y Sociedad. CEIL-PIETTE- CONICET. Lumen-Humanitas, Buenos Aires.



- Quéinnec, Yvon (1995) *Trabajo nocturno, trabajo por turnos... vicios conocidos, vicios ocultos?*
Documento CyMAT N° 3. PIETTE-CONICET, Buenos Aires.
- Rubery, J., Ward, K., Grimshaw, D., Beynon, H. (2000) “Time and the new employment relationship”. Ponencia presentanda en la International Conference on the Economics and Socio-Economics of Service, Lille-Roubaix.
- Tovalin Ahumada, H.; Rodriguez, M. y Ortega, M. (2005) “Rotación de turnos, fatiga y trastornos del sueño en un grupo de trabajadores industriales”, *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 6 (1), pp. 27-31.
- UGT (2011) *Los tiempos de la organización del trabajo: incidencia de los riesgos psicosociales en los sistemas de trabajo a turnos*. Secretaría de Salud Laboral de la Unión General de Trabajadores (UGT), Madrid.
- Warhurst. et al. (2008) “Out of balance or just out of bounds? Analysing the relationship between work and life”, en Warhurst. et al., *Work less, live more? A critical analysis of the work-life boundary*. Palgrave, Hampshire.