

00721 A
15

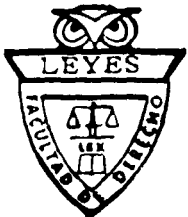


**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

**"ROTACION DE TURNOS, EFECTOS EN
LA SALUD DEL TRABAJADOR".**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
AGUIRRE VIEYRA FRANCISCO JAVIER



CIUDAD UNIVERSITARIA,

2003



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

PAGINACIÓN DISCONTINUA

B



FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director

El alumno: **AGUIRRE VIEYRA FRANCISCO JAVIER**, inscrito en el Seminario de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional intitulada "**ROTACIÓN DE TURNOS, EFECTOS EN LA SALUD DEL TRABAJADOR**", bajo la dirección del **LIC. LUIS MONSALVO VALDERRAMA**, para obtener el título de Licenciado en Derecho.

El **LIC. HUGO SEGOVIA MENDEZ** en el oficio con fecha 18 de marzo de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional del alumno referido.

A tenore del presente
"POR MI RAZA, HABLARA EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria D.F. 7 de Abril del 2003.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
LIC. GUILLERMO HERRERA ROBAINA
Director del Seminario

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: El interesado deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cual calificará la Secretaria General de la Facultad.
c.c.p.- Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

A MIS PADRES:

*Por ser un ejemplo e inspiración
constante, en cada paso de mi vida.*

A MI PRECIOSA ITZEL:

*Por convertirse en la fuerza y motor
del resto de mis días.*

A MI ASESOR DE TESIS:

*Lic. Luis Monsalvo Valderrama, por
su inapreciable colaboración y apoyo.*

A MI ALMA MATER:

*Por acogerme en su seno y regalarme el
inicio de mi desarrollo profesional.*

A MIS AMIGOS:

*Por los irrepitibles momentos
vividos en la Facultad de Derecho.*

1A

CAPITULADO

Página.

INTRODUCCIÓN.....	I
CAPÍTULO I ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	1
1.1. Referencias Históricas mundiales.....	1
1.2. Antecedentes en México.....	11
1.2.1. Antecedente de la jornada laboral en las legislaciones estatales.....	19
1.2.2. La jornada de trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970.....	23
CAPÍTULO II. CONCEPTOS BÁSICOS.....	26
2.1. RELACIÓN DE TRABAJO.....	26
2.1.1. Concepto y Naturaleza.....	26
2.2. Sujetos de la Relación de Trabajo.....	35
2.3. Jornada de Trabajo.....	38
2.3.1. Concepto.....	38
2.3.2. Características en la Legislación Mexicana.....	39
2.3.3. Clasificación de la Jornada de Trabajo.....	44
CAPÍTULO III LA ROTACIÓN DE TURNOS EN LA JORNADA DE TRABAJO.....	47

3.1. La Jornada a turnos.....	47
3.1.1. Concepto.....	47
3.2. Problemática de la Jornada a Turnos	50
3.2.1. Planteamiento del problema.....	50
3.2.2. Razones para el uso de la Jornada a Turnos.....	57
3.2.2.1. Razones socioeconómicas.....	58
3.2.2.2. Razones estrictamente económicas.....	59
3.2.2.3. Razones técnicas.....	60
3.2.2.4. Razones de organización.....	62
3.2.3. Costo - beneficio.....	62
3.2.4. Efectos de la rotación a turnos en la salud física del trabajador.....	66
3.2.4.1. Ritmos biológicos.....	66
3.2.4.2. Trastornos en el organismo.....	72
3.2.4.3. Trastornos digestivos.....	74
3.2.4.4. Trastornos en el sistema nervioso.....	77
3.2.4.5. Fatiga y perturbaciones del sueño.....	79
3.2.5. Efectos psicosociales del roldador de turnos.....	84
3.2.5.1. Aspecto psicológico (estrés laboral).....	90
3.2.5.2. Aspecto social (vida familiar)	91
3.2.6. Otras variables que intervienen en los efectos en la salud por la rotación de turnos.....	95
3.2.6.1. Edad y antigüedad en el trabajo.....	96
3.2.6.2. Sexo.....	98
3.2.6.3. Características fisiológicas y psicosomáticas.....	100

**CAPITULO IV. NECESIDAD DE REGULACIÓN LEGISLATIVA
DE LA JORNADA A TURNOS..... 104**

4.1. Aspectos a considerar.....	104
4.1.1. Aspectos estrictamente organizativos.....	106

4.1.1.1. Otras tendencias al respecto.....	113
4.1.2. Estructura de los recursos humanos.....	115
4.1.3. Condiciones legales.....	121
4.1.3.1 Necesidad de regulación legislativa al sistema de rotación de turnos en México.....	121
4.1.3.2. Propuesta de reforma legislativa a la Ley Federal del Trabajo.....	127
CONCLUSIONES.....	131
BIBLIOGRAFÍA.....	133

INTRODUCCIÓN

Indudablemente, existen actividades laborales que por sus características propias, requieren una labor continua de veinticuatro horas al día, sin embargo esta situación provoca que los patrones y empresarios, implementen modalidades en las jornadas de trabajo que se traducen en agravios para los trabajadores cuando no son aplicadas de manera adecuada.

Reflejo de ello, lo es la rotación de turnos entre trabajadores, que con horarios de mañana, tarde y noche, alternados sucesivamente; son afectados severamente en su salud física y psicológica lo que trasciende en sus relaciones sociales y principalmente familiares, toda vez que se encuentran expuestos a cambios violentos de horario que afectan su descanso y recuperación, no sólo por cuestiones físicas, sino también al verse limitados en la realización y planeación de actividades de tipo cultural y recreativas que le permitan eliminar el estrés de una jornada de trabajo. Por lo tanto, se requiere de una regulación y control legislativo, que frene y limite la práctica exacerbada de este sistema en la jornada, de diversas empresas de nuestro país.

Desgraciadamente, en el mundo actual globalizado y para competir a nivel industrial, las grandes y pequeñas empresas han luchado por introducir y reformar disposiciones que permitan el trabajo ininterrumpido en las diversas

ramas de la industria que así lo requieren, lo que a su vez ha provocado, que la rotación de turnos se haya generalizado, pese a que acarrea problemas sociales y sanitarios importantes en los trabajadores.

A pesar de los enormes esfuerzos y avances verdaderamente significativos que se han obtenido en el ámbito laboral en México, nuestro país aún carece de un entorno laboral adecuado en muchos aspectos tales como desempleo, disminución gradual del poder adquisitivo en el salario, debilitamiento del concepto de salario mínimo, fortalecimiento de las actividades informales de trabajo, surgimiento de nuevas formas de organización laboral, desequilibrio en la competencia del mercado interno frente al mercado externo, entre otras; lo que ha contribuido a la organización bajo el sistema de rotación de turnos, sin embargo a la vez que dicho sistema es aplicado gradualmente con mayor fuerza, los legisladores en materia laboral se han quedado en el camino, puesto que esta situación a nivel legal no sido estudiada ni regulada eficazmente todavía.

Por lo expuesto, es acertado afirmar, que nuestro sistema legislativo laboral vigente, ofrece en esta materia, una protección relativa e insuficiente a los trabajadores que desempeñan su actividad laboral rotando turnos; toda vez que actualmente no se cuenta con un marco regulador específico, que permita contrarrestar los efectos negativos en la salud, ocasionados por la organización laboral de manera rotativa.

Por lo anterior, en la presente investigación se analizarán los efectos negativos en la salud del trabajador a consecuencia de laborar bajo un sistema rotativo de turnos (jornada a turnos), a fin de determinar la magnitud del problema, identificar los aspectos de mayor riesgo, así como las alternativas de

solución, lo anterior desde la perspectiva que considere, por un lado, el mayor beneficio posible para el desarrollo de la actividad laboral, tanto a nivel empresa, como a nivel individual, y por el otro, por lo que hace a cada uno de los trabajadores que rolan turnos; con el objetivo de la obtención de condiciones justas y humanas que permitan alcanzar al hombre el desarrollo de todas sus capacidades, preservando su salud; evitando así, accidentes, disturbios emocionales y que a la par, le permita mantener un elevado nivel de productividad, laborando en plenitud de facultades, disfrutando de una vida familiar y social que le de la posibilidad de esparcimiento y desarrollo en otros aspectos de su vida.

Para lograr el objetivo señalado con antelación, se hará uso del análisis, la síntesis, la deducción y la inducción, abordando los siguientes rubros: concepto, elementos y antecedentes de la jornada de trabajo; definición de rotación de turnos; análisis de la afectación a la salud del trabajador; sus principales problemas a nivel fisiológico, psicológico y social; y finalmente, propuestas para evitar en la medida de lo posible, los efectos negativos en la salud del trabajador, además de que dichas medidas sean reguladas, a través de una reforma legislativa en la Ley Federal del Trabajo.

4

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES DE LA JORNADA DE TRABAJO

1.1. REFERENCIAS HISTÓRICAS MUNDIALES.

A lo largo de la historia el trabajo ha sido parte fundamental en el desarrollo y evolución del hombre, sería imposible imaginarlo sin desarrollar alguna actividad o labor en busca de la satisfacción de sus necesidades. De ahí la gran importancia que adquiere el estudio y análisis de los diferentes tratamientos que se le han dado a la organización laboral en el devenir de la historia, principalmente por lo que se refiere al horario y jornada de trabajo, materia de la presente investigación.

Es importante mencionar que "*el trabajo*" ha sido concebido de diferente manera según la época, circunstancias o personas; por ejemplo, desde un punto de vista bíblico o religioso, el trabajo representa el castigo ante la desobediencia del hombre al ser supremo; mientras que en la antigüedad el trabajo era considerado como indigno de los hombres libres, para el propio Aristóteles el trabajo representaba una actividad propia de los esclavos, es decir, se percibe de igual forma como un medio de castigo y sufrimiento para quien lo realice. El dueño del esclavo fijaba, a su arbitrio, la duración de la jornada de trabajo.¹

Más adelante esta idea se modifica un poco, Turgot en su famoso edicto, con el que pone fin al sistema corporativo en Francia, introduce la percepción de

¹ Cfr. MUÑOZ Ramón, Roberto. Derecho del Trabajo. Tomo II, Editorial, Porrúa, México, 1983, Pg. 113.

la libertad en el trabajo como un derecho natural del hombre, dándole así un enfoque también positivo de lo que es el trabajo, que se acerca un poco más a como es concebido actualmente; esto es, el trabajo como el derecho y la obligación que toda persona tiene por el simple hecho de serlo.

Por otro lado, Carlos Marx consideraba al trabajo como una mercancía; la fuerza de trabajo era el producto que el trabajador vendía, el cual era medido en razón del tiempo; idea contraria a la establecida en el Tratado de Versalles en la "Declaración de Derechos Sociales" que indicaba que *"el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo consistente en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio"*,²

En razón de las anteriores consideraciones, se puede observar claramente como ha variado la noción de lo que es el trabajo y con ello regulación de la jornada y horarios de trabajo, tan es así, que en la antigüedad se consideraba una jornada humana, a la jornada de sol a sol (mientras había luz de sol), por constituir una limitación al trabajo, aunque en realidad, el trabajador se encontraba a disposición del patrón sin límite de tiempo, principalmente los esclavos, por lo que en estos tiempos no podemos hablar propiamente de una reglamentación del trabajo, pues la esclavitud escapa a todos los esquemas laborales actuales.

En la Edad Media la luz del sol era una limitación incipiente a la jornada de trabajo, ya que su duración estaba determinada de la salida a la puesta del sol, pero en razón de impedir la producción de artículos de mala calidad, esto es, se atendía más a los intereses del patrón, que a conservar los derechos del trabajador de mantener una salud y un descanso adecuados para la realización

² DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo I. 8ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1991, Pg. 15.

de su trabajo, en virtud de ello tenemos que según la estación del año, la jornada variaba desde ocho horas en invierno hasta catorce horas en verano y se trabajaba ininterrumpidamente durante las cincuenta y dos semanas del año, durante todos los años en que el individuo se encontraba en condiciones aptas para el trabajo; lo que dio como resultado que se afectará no sólo la salud, sino también el desarrollo intelectual y emocional del trabajador.

Con la Revolución Industrial, lo anterior dejó de tener vigencia, la iluminación por gas amplió las jornadas y apareció el trabajo nocturno en las fábricas, Así mismo el liberalismo económico influyó de manera importante en el ámbito del derecho y de la actividad laboral, los Estados adoptaron la formula del LASSEZ - FAIRE, LAISSEZ PASSER (dejar hacer, dejar pasar) por lo que se refería a ejercer funciones u ordenar medidas encaminadas a la protección del orden público y principalmente por lo que se refería al orden laboral, asumiendo una posición pasiva en cuanto a la regulación de las relaciones de trabajo, dando lugar a la libertad absoluta de las partes para contratar, esto es imperaba la autonomía de la voluntad de las partes, patrón y trabajador, para el establecimiento de las condiciones de contratación, entre ellas la jornada de trabajo, y al no existir reglamentación alguna referente a la duración del trabajo, es de suponerse que la parte débil llevase la peor parte, en otras palabras, cuando el trabajador requería cualquier trabajo para subsistir, quedaba a merced de los excesivos deseos de producción y ganancias del sector patronal, ocasionando la existencia de jornadas extremas de trabajo. Así mismo el número creciente de obreros que ofrecían sus servicios ante el masivo desempleo que se presentaba en la época de industrialización, contribuyó a que se agravara la situación, por lo que en muchas de las ciudades de Europa se llegaba a tener una jornada promedio de dieciséis horas, es decir, el doble de lo que actualmente consideramos jornada máxima.

El liberalismo también enarbolaba una libertad total y absoluta para la industria y para el comercio, prohibiendo la formación de uniones de trabajadores, para que cada trabajador en lo individual contratara libremente con el patrón, situación, que como ya hemos mencionado, se tradujo en una excesiva explotación a los trabajadores, ya que el patrón era quien en realidad fijaba las condiciones de la relación de trabajo y su poder económico le permitía establecerlas sin que el trabajador tuviese participación alguna para pactar en su condición de hombre libre, ya que esta idea fue solo una utopía, era sólo teórica, puesto que este último solo tenía dos opciones: aceptar las condiciones impuestas por el patrón, fueren como fueren, o se veía obligado a no trabajar.

La anterior situación provocó muchos abusos por parte de los dueños de las fabricas hacia los trabajadores, la miseria en que vivían, el perjuicio que a su salud ocasionaba el exceso de trabajo, principalmente a mujeres y niños que eran preferidos por el menor salario que percibían provocó que poco a poco se despertará una conciencia social en diferentes Estados Europeos, que se percataron paulatinamente de la gravedad de la situación en la que se encontraban los trabajadores de aquella época, por lo que comenzaron a dictar medidas de asistencia social basadas en la moral, prohibiendo el trabajo de las mujeres y de los niños en algunas industrias y principalmente en el trabajo nocturno, buscando que el menor tuviera mayor tiempo para la educación; además se fijo un día de descanso semanal y se establecieron medidas para vigilar las condiciones de higiene del trabajo.

Dichas manifestaciones se expresaron inicialmente a través de los grandes pensadores de aquellos tiempos, tal es el caso de Robert Owen que introduce como propuesta reformadora la idea de una reducción a la jornada

laboral de ocho horas de trabajo. Después de él se conformaron organizaciones sindicales y programas políticos, principalmente en Alemania que lucharon por la fijación de una jornada máxima.³

Así pues, los importantes movimientos del siglo XIX, principalmente en Francia e Inglaterra, la expansión del sindicalismo, la presencia y aportación intelectual de grandes pensadores con ideales profundamente sociales, los movimientos revolucionarios en diversas partes del mundo por el abuso indiscriminado de la burguesía, y en general un evidente deseo global de cambio para establecer un límite efectivo a la explotación del hombre por el hombre, determinan fundamentalmente la intervención del Estado para regular de manera imperativa esta cuestión, estableciendo normas protectoras para los trabajadores y permitiendo entre otros aspectos la libertad de coalición y huelga.

Inglaterra en 1819 limitó el horario de trabajo para los menores, y en 1847 dicta una Ley que implanta la jornada de diez horas para los operarios de la industria.

En Francia por un Decreto del 2 de marzo de 1848, se fija el límite de la jornada en diez horas en París, y once en provincias, así como por disposición de una Ley del 9 de septiembre de 1848 se estableció en doce horas como duración máxima de la jornada de los operarios adultos en establecimientos industriales. Con la Ley del 29 de junio de 1905, modificada el 31 de diciembre de 1913, se limitó a ocho horas la duración máxima de trabajo en las minas. Alianzas posteriores en otros países con progresivas reducciones a la jornada de

³ Cfr. DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo, Op. Cit., Pg.160.

trabajo, hasta que finalmente en el Tratado de Versalles se consigna con carácter internacional el principio de la jornada de ocho horas".⁴

En los estados Unidos desde 1830 se comienza a limitar la jornada a diez horas, con el transcurso del tiempo y la introducción de nuevas ideologías sociales se presentan posteriores reducciones a la jornada, fueron contribuyendo a la mejora de la vida laboral, social y física del trabajador.

Por otra parte los organismos internacionales comienzan a realizar aportaciones a lo que comenzó a ser una cuestión de interés mundial en aquellos tiempos, esto es, la limitación a la jornada de trabajo; la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por ejemplo, en su Primera Conferencia Internacional, celebrada en Washington en 1919, adoptó el convenio número uno que limitaba la duración de la jornada de trabajo a ocho horas diarias y cuarenta y ocho por semana en las empresas industriales.

El artículo 2 del tratado de la Convención de Washington señala:

*"En todos los establecimientos industriales, públicos o privados o en sus dependencias, de cualquier naturaleza que sean, con excepción únicamente de aquellos en que estén empleados sólo los miembros de una familia, la duración del trabajo del personal, no podrá ser de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana"*⁵

Posteriormente por el año de 1930 dicho organismo internacional adoptó un convenio relativo a la misma jornada diaria y semanal para comercio y

⁴ CAVAZOS, Flores, Baltazar. Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial Trillas, México, 1997, Pg. 380.

⁵ PATIÑO Carmona, Javier. Dinámica de la Duración del Trabajo, Editorial Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1975 Pg. 19.

oficinas, de hecho cabe señalar que la actividad normativa de la OIT, en el campo de la duración de la jornada laboral ha sido fructífera, ya que dicho organismo ha adoptado catorce convenios y diez recomendaciones en tal sentido.⁶

La principal observación que se le ha hecho al contenido de la Convención de Washington, ha sido la idea que se maneja de lo que debía entenderse por jornada de trabajo, esto es, *el tiempo durante el cual el trabajador presta un trabajo efectivo al patrón*, pues dejaba abierta la posibilidad a abusos, nuevamente por parte del patrón, a los límites de la jornada laboral; por ello algunas legislaciones de diversos Estados, adaptaron de forma particular el criterio de que por jornada de trabajo se entendiera el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de patrón, sin importar el tiempo efectivo de trabajo, tal es el caso de México.

Con este criterio, que posteriormente la OIT también adoptó a través de diversos convenios, el computo de la jornada legal comienza a partir del momento en que el trabajador ingresa al establecimiento o lugar en que presta sus servicios, y finaliza en el momento que lo abandona, con la plena libertad de disponer de su tiempo en las actividades que mejor le convengan, sin subordinación alguna al patrón.

Como ya lo mencionamos, en el caso de Alemania e Italia se contempló la creación de legislación adecuada que limitase la jornada laboral en el caso de Italia con la Ley de 16 de junio de 1917 que fijaba diez horas y media de duración máxima de los arroyales; la Ley de 23 de marzo de 1908, que prohibía el trabajo nocturno en la industria del pan. Por lo que toca a Alemania el

⁶ Cfr. CAVAZOS Flores, Baltazar. Derecho Laboral en Iberoamérica. Op. Cit. Pg. 380.

gobierno provisional expidió la ordenanza del 23 de noviembre al 17 de diciembre de 1918, que instituyó la jornada de ocho horas en establecimientos industriales y mineros.⁷

De lo anterior se puede apreciar claramente que poco a poco mayores actividades laborales han sido protegidas con la regulación a la jornada de trabajo, ya sea por influencias políticas o de verdadera conciencia social, pero que han modificado a la situación laboral de los trabajadores tanto en el aspecto normativo (nacional e internacional) como en el aspecto práctico, sin embargo no han llegado a ser del todo suficientes los esfuerzos, tan es así que hoy día siguen existiendo abusos e irregularidades graves que siguen poniendo en peligro entre otras cosas, la salud del trabajador, a pesar de contar con una legislación aceptable, en la práctica continúan con serios problemas en materia del trabajo, principalmente en los países subdesarrollados, como lo es el caso de México.

En países como la República Dominicana, han sido tomadas en cuenta todas estas ideas y principios que se han ido gestando con el acontecer histórico; por ejemplo, encontramos con un concepto avanzado y progresista la definición de jornada de trabajo en el artículo 136 del Código de Trabajo de la República Dominicana, que tiene un gran parecido con la redacción del concepto de jornada de trabajo de México; *"Por jornada de trabajo se entiende el tiempo durante el cual el trabajador permanece en la negociación a disposición del patrono"*⁸

Por su parte el Código del Trabajo de la República de Guatemala señala en su artículo 116 lo siguiente:

⁷ BRICEÑO Ruz, Alberto. Derecho Individual del Trabajo. Editorial Harla, México, 1985. Pgs. 182-183.

⁸ CAVAZOS Flores, Baltasar. Derecho Laboral en Iberoamérica. Op. Cit. Pg. 378.

"La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, no puede ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor a seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en el que el trabajador permanezca a las ordenes del patrono.

..."

En su artículo 117 indica que *"La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana"*⁹

Otro ejemplo ilustrativo de cómo esta contemplada en las diferentes legislaciones la jornada de trabajo lo es el caso de del Código del Trabajo de Panamá en su artículo 31 que establece lo siguiente:

"La jornada máxima diurna es de ocho horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y ocho horas.

La jornada máxima nocturna es de siete horas, y la semana laborable correspondiente hasta de cuarenta y dos horas.

La duración máxima de la jornada mixta es de siete horas y media, y la semana laborable correspondiente respectiva hasta de cuarenta y cinco horas.

(...)"¹⁰

Es conveniente señalar que la limitación a la jornada máxima emana de su Constitución, y lo cual viene aplicándose desde su 6ª Ley de 1914 y que incluso es sustentada en convenios internacionales auspiciados por la O.I.T.

⁹ Código del Trabajo de la República de Guatemala, Decreto 330, Guatemala, 20 de febrero de 1947.

¹⁰ Código del Trabajo de la República de Panamá., Panamá, agosto de 1992.

Asimismo, es importante destacar que esta legislación si contempla los turnos rotativos en su artículo 32, en el sentido de otorgarle mayor protección en las percepciones del salario a los trabajadores que laboren bajo este sistema de distribución de las horas de trabajo, al señalar que *" Cuando un trabajador deba prestar sus servicios en turnos rotativos que comprendan distintas jornadas de trabajo, deberá recibir un salario uniforme, independientemente de las variaciones en el número de horas trabajadas por razón de los cambios de jornada de trabajo "*¹¹ En otras palabras la uniformidad de los salarios en los turnos rotativos significa que por el cambio de jornadas y la duración desigual de cada una, no debe afectar el salario del trabajador, situación de beneficio y protección para el trabajador, sin embargo sólo toma un aspecto *"el económico"*, se olvida del aspecto de salud del trabajador como lo analizaremos en capítulos posteriores.

Los anteriores conceptos que a manera de ejemplo se citaron, son evidentemente protectores de la condición obrera, desde diferentes ángulos, tanto biológicos, familiares, sociales, culturales y morales, ya que la limitación a la jornada de trabajo tiende a proteger esencialmente la salud física y mental del trabajador, esto es, le protege contra los efectos perjudiciales y riesgo que acarrea la fatiga, pero a la vez contempla la posibilidad de ampliar su cultura al tiempo que le otorga más espacios durante el día para atender sus relaciones sociales y familiares. Razones que hasta en los países pobres se han tomada en cuenta para reducir la jornada en aquellas actividades que requieren un esfuerzo excesivo o cuando se desarrollen condiciones particularmente peligrosas. En otras palabras se busca tener una condición dignificante del trabajo humano, ya que desde el momento de que se dejó de considerar al trabajador como una cosa o mercancía empieza a recibir un tratamiento

¹¹ Código del Trabajo de la República de Panamá, agosto de 1992.

adecuado y merecido a su condición de ser humano, considerándose la pertinencia y necesidad de distribuir equitativamente el tiempo del día para que el hombre lo dedique un tercio al trabajo, otro tercio para recreación, esparcimiento y convivencia, y una tercera parte para el descanso y recuperación de las energías.

1.2. ANTECEDENTES EN MÉXICO.

Según los antecedentes que son manejados por los tratadistas de nuestro derecho, los orígenes del Derecho del Trabajo en nuestro país comienzan en la época Colonial.

Con el descubrimiento de América en el siglo XVI y el feudalismo Europeo en plena decadencia, se desplazó hacia las tierras conquistadas, encontrando en ellas los elementos necesarios para un nuevo desarrollo. Mientras tanto los indígenas de América no habían superado aún la etapa de la economía familiar y las dificultades para establecer comunicación continua entre las diversas regiones de la Nueva España, se limitaban geográficamente el ejercicio de las artes y los oficios.

Las labores de los que vivían de su trabajo se realizaba en un marco y régimen de servidumbre, o a través de los gremios en las ciudades; no obstante se estableció un orden legal durante los trescientos años de coloniaje que mejoraron en parte la situación de los conquistados, pero que sin lugar a dudas estuvo sustentado en la interpretación de la voluntad y el carácter de las autoridades españolas, lo que se tradujo lógicamente, en un panorama de insuficiencia económica y absoluta desigualdad para los trabajadores de América.

Las autoridades españolas dictaron diferentes ordenanzas sobre los oficios, con relación a la paga de los jornaleros en los ingenios y trapiches; sobre la paga de los que servían en los repartimientos o en las minas; la reglamentación de los días y horas que debían trabajar etc. Esta reglamentación atendía a criterios de carácter económico y de tipo social, pero fundamentalmente basados en un criterio injusto de división social por castas en una sociedad jerárquica y discriminatoria cuyo origen se encuentra en un profundo pensamiento religioso y de ideas esclavistas.

Contrario a lo anterior, cabe agregar que las Leyes de Indias y Cédulas Reales en algunas de sus disposiciones pretendían proteger la condición de los indígenas, sin embargo, dichas disposiciones eran violadas sistemáticamente, dando como resultado la poca trascendencia y avance en normas laborales sobre jornada de trabajo, salario, descansos, etc.

En la etapa de México independiente, se busco entre otras cosas, eliminar las desigualdades que se habían vivido en la Colonia, para lo cual se tenía como preocupación fundamental la creación de un nuevo estado que no solamente fuese libre, sino que además permitiera precisamente la igualdad entre todos sus ciudadanos, ideología eminentemente socialista, que imperó desde la ideología de Miguel Hidalgo y Costilla al abolir la esclavitud y declarando la igualdad entre todos los mexicanos, señalando que la única diferencia entre los hombres lo era el vicio o la virtud.¹²

¹² GONZALEZ Prieto, Alejandro. Proceso formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Editorial Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1981, Pg. 87.

En el Plan de Iguala se determinó en uno de sus artículos que todos los habitantes de la Nueva España, sin distinción de europeos, africanos o indios eran ciudadanos con opción a todo tipo de empleo o labor según sus méritos y virtudes.

Sin embargo siguieron siendo otros temas los de mayor importancia en la vida independiente de México, lo que impedía la transformación de su organización social, situación que siguió afectando los intereses de la clase trabajadora. Con el rezago en la industria, los obreros de las pocas factorías que existían, trabajaban jornadas de 18 horas, a cambio de un salario ridículo. Veinte años después los salarios continuaron sin cambios pero las jornadas de trabajo oscilaban entre 11 y 16 horas al día; ya en 1854, se continuaron con las jornadas extenuantes pero hubo una ligera mejora en el ingreso de los trabajadores.

El constituyente de 1857, dejó clara la necesidad que se tenía de una nueva constitución en la que se protegieran los derechos de todos los ciudadanos, al observar que en los contratos entre propietarios y jornaleros no eran sino un medio de apoyar la esclavitud que se trataba de erradicar. De hecho, con la constitución de 1857 estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo al ponerse en debate el artículo cuarto del proyecto constitucional, relacionado a la libertad de industria y de trabajo, el proyecto de Vallarta puso en evidencia la problemática laboral y señaló la necesidad de solucionarla en beneficio de las clases proletarias; sin embargo cuando todo esto señalaba a una propuesta de una creación del derecho del trabajo se confundió la libertad de industria con el proteccionismo lo que provocó que el constituyente desviara su enfoque y votara en contra de la propuesta.

De tal forma, podemos observar que los liberales del 57 en ningún momento limitaron la jornada de trabajo, pues consideraban que al hacerlo estarían prohibiendo una ganancia lícita al trabajador; argumento por demás endeble al tomar en cuenta la situación real que el trabajador vivía en aquella época tan es así que entre las críticas que se le hicieron al liberalismo fue que el trabajador apenas tenía tiempo para dormir, cuestión incompatible con el ser humano que necesita tiempos de descanso, trabajo y esparcimiento.

Después de la independencia, el esclavo paso ser principalmente un trabajador de fabrica, sólo que aún sin ningún derecho efectivo ni protección, además del ínfimo salario, se establecieron en las fábricas reglamentos muy exigentes, donde se contemplaban jornadas exhaustas de trabajo de 10 a 16 horas y donde se reconocían entre otras injusticias laborales, el pago en tiendas de raya con fichas o vales, además de ser sujetos a todo tipo de riesgos laborales y sin protección alguna; los accidentes de las fábricas eran un hecho cotidiano y constante, pero sobre todo el problema se veía agravado por la indiferencia patronal a éste respecto, los cuales no se interesaban en ofrecer sistemas preventivos en los centros de trabajo; hechos que complicaron las relaciones entre capital y trabajo.

Ante tal situación, los trabajadores se comenzaron a agrupar, primero en sociedades mutualistas, similares a los gremios y cofradías de la época Colonial, para más tarde organizarse en cooperativas que poco a poco se fueron desarrollando hasta conformar el Gran Círculo Obrero, que según algunos autores, fue la primera asociación de resistencia que hubo en el país que consolido y adquirió su prestigio y reconocimiento cuando intervino directamente en la problemática de los trabajadores como un mediador. Dicha

manifestación se puede ver como parte del desarrollo y madurez de conciencia social que se empezaba a gestar a finales del siglo XIX.

Muestra de ello lo fue el Partido Liberal Mexicano, que en su programa de 1906 dedicó un capítulo al "Capital y Trabajo", buscando garantizarle al trabajador menos horas de trabajo y un salario superior al que en ese entonces ganaba la generalidad.¹³ De tal forma que el partido pugnó por la reglamentación del trabajo en temas como los de higiene en las fabricas, garantías a la salud y a la vida del trabajador, prohibición del trabajo infantil, descanso dominical indemnización por accidentes de trabajo, prohibición de multas y descuentos, obligación del pago del salario en efectivo, etc. Como consecuencia de ello se obtuvo una mejor condición para los obreros, que desde luego incluyo el establecimiento de jornadas máximas de 8 horas.

Ahora bien, el cambio en la práctica fue más lento, puesto que continuaba existiendo la impunidad arbitraria de la clase patronal, aunada a la indiferencia del estado por resolver la grave situación obrera.

Como consecuencia lógica, los movimientos de defensa de los trabajadores siguieron adelante, llegando a destacar importantes movimientos de huelga como la de los mineros en Cananea y la de los trabajadores textiles en Río Blanco, ambas reprimidas brutalmente.

La mina de Cananea población del estado de Sonora, lugar en el que se concentraban importantes yacimientos de cobre, fue creada en el año de 1899 por la "The Cananea consoli da ted copper company, S.A." cuyo principal accionista era el norteamericano William S. Green el personal obrero de la mina era

¹³GONZALEZ Prieto, Alejandro. Proceso formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Op. Cit. Pg. 11

básicamente mexicano mientras que los trabajadores de alto rango eran principalmente, norteamericanos.

En Cananea fue notable la influencia de los movimientos revolucionarios en contra de Porfirio Díaz. Un grupo anarquista encabezado por Ricardo Flores Magón, logro establecer una organización sindical, que en los días 31 de Mayo y 3 de Junio de 1906 llevo a cabo una memorable huelga en la mina, cuyas pretensiones huelguistas consistían, principalmente, en el establecimiento de un salario mínimo, el contar con una plantilla mínima de trabajadores del 65% para personal mexicano; así como la jornada laboral de ocho horas diarias.

Como ya se señalo, con una represión en un principio de las fuerzas paramilitares de los Estados Unidos y finalmente por el propio ejército federal mexicano.

El tiempo siguió transcurriendo con altibajos en la condición obrera entre tantos más problemas sociales que desembocaron en la revolución mexicana en contra del régimen de Porfirio Díaz que inicia el 20 de noviembre de 1910. En una primera etapa concluyó con la derrota del ejército federal y el destierro del dictador Díaz, lo que dio lugar a la elección de uno de los líderes del movimiento, Francisco I. Madero que una vez en el poder sucumbió en el apoyo a las mismas fuerzas que había derrotado, sin realizar ninguna reforma de tipo social.

En el año de 1913 el movimiento Huertista logra derrotar a Madero y al vicepresidente Pino Suárez, pero en su contra se reinicia el movimiento revolucionario encabezado por Venustiano Carranza, quien logra reunir a las

fuerzas subversivas del momento, que aunque no coinciden del todo con el proyecto Carrancista, logran derrocar a Huerta; asumiendo Carranza el poder.

El 13 de agosto de 1914 se firman los tratados de Teoloyucan, con los generales triunfadores: Alvaro Obregón y Lucio Blanco, lo que da lugar a que proliferen las leyes del trabajo en diferentes Estados de la República Mexicana.

En el decreto de 19 de enero de 1915, Venustiano Carranza manifestó lo obsoleto de las garantías en materia del trabajo consagradas en la Constitución de 1857, que habían sido letra muerta ante la dolorosa realidad de la esclavitud por medio del trabajo y que sin embargo resultaban indispensables para conservación y desarrollo adecuado de la materia laboral y el progreso nacional.

En el Congreso Constituyente de 1916 – 1917, se puso de manifiesto que las jornadas excesivas producen un menoscabo a la condición humana, por lo que el deseo de delimitar la jornada laboral obedecía al derecho de preservar la libertad, la vida, y las energías de los trabajadores. Razón suficiente para que la clase trabajadora pudiera reclamar una jornada máxima de ocho horas o una menor atendiendo a la naturaleza del trabajo.

En el artículo 5 del proyecto constitucional, se contenían las siguientes disposiciones que reglamentaban la duración del trabajo:

“ I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas, quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de dieciséis años. Queda también prohibido a unas y otros el

trabajo nocturno industrial, y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche.

(...)

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso cuando menos.

(...)

XXVIII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes aunque se exprese en el contrato:

a) Las que estipulan una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva dada la índole del trabajo."¹⁴

Como podemos observar, la ideología social se ponía de manifiesto en estos documentos, donde resultaba ya más importante la salud y condición personal y profesional del trabajador, que el aspecto productivo, además de que adquieren una categoría diferente a los derechos de los trabajadores, de tal forma que éstos ya se hacen irrenunciables, siendo su cumplimiento estricto como derechos mínimos del trabajador; se dejó de lado la ideología liberal que había prevalecido algún tiempo.

En un inicio Carranza quiso responder al reclamo social de los trabajadores, sólo con una ley, sin embargo fue más allá y en Querétaro apareció la nueva Constitución, que dentro de su propio texto incluía disposiciones que respondían a muchas más de las expectativas de los trabajadores, tan es así que el ya citado artículo 5º de la propuesta de reforma, relativo a la libertad de trabajo, terminó siendo uno de los artículos más difundidos y conocidos de nuestra actual Carta Magna, el artículo 123 Constitucional en cuya fracción I establece una jornada máxima de ocho horas y

¹⁴ PATIÑO Camarena, Javier. *Dinámica de la Duración del Trabajo*, Op. Cit., Pg. 84.

en su fracción II que la jornada nocturna no excederá de siete horas. En su fracción III establece que los trabajadores entre doce y dieciséis años tendrían como jornada máxima la de seis horas y finalmente, en la fracción XI se determinó el régimen de las jornadas extras.

Con la aparición del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se dio paso al inicio de una nueva etapa en el Derecho del Trabajo en México y marcó un parte aguas en los movimientos mundiales de incorporación a sus constituciones de los derechos de la clase trabajadora, tan es así que se considera por distintos autores a la Constitución Mexicana de 1917 y a la Constitución Alemana de Weimar de 1919, influencias decisivas en los países que han incorporado a sus textos constitucionales el Derecho Social.

El artículo 123 Constitucional, viene a ser un reflejo del reclamo social expresado en ley, que consagra los derechos mínimos de la clase obrera, pero que se pueden ampliar en la legislación ordinaria o a través de la contratación individual o colectiva.

1.2.1. Antecedente de la jornada laboral en las legislaciones estatales.

El texto original del artículo 123 Constitucional permitía a las diferentes legislaturas estatales la facultad de dictar leyes reglamentarias del propio artículo, debido, a dos consideraciones principalmente, como lo señala Mario de la Cueva: en primer lugar, a la convicción de que facultara al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, contrariaba al sistema federal; y en segundo lugar, al convencimiento que se tenía de que las necesidades de las entidades federativas eran distintas, por lo que se necesitaba

de una regulación diferente.¹⁵ En virtud de lo cual, empezaron a surgir las primeras legislaciones sobre el trabajo en algunas de las entidades federativas, que pretendían ajustarse a los preceptos constitucionales, sin embargo, reflejaban la problemática y necesidades propias de su entidad.

De los años 1918 - 1928 estados como Hidalgo, Chiapas, Coahuila y Oaxaca definían en su normatividad la jornada de trabajo como el período de tiempo o lapso diario por el cual el trabajador prestaba sus servicios al patrón. Estados como Querétaro, Michoacán, Aguascalientes y Tamaulipas concebían a la jornada de trabajo como el tiempo efectivo en el cual el trabajador estaba obligado a prestar los servicios convenidos en un lapso de veinticuatro horas; por su parte Chihuahua definía a la jornada como la duración del trabajo desde el momento en que el obrero ingresaba al establecimiento o se prestaba en el lugar convenido según el contrato, terminando dicha jornada cuando hubiere transcurrido el tiempo pactado.¹⁶

Como ya se había mencionado, el tratamiento legislativo que se dio por los diferentes Estados, variaba según la problemática, exigencias y prioridades que se tuvieran en la entidad, de tal forma que, la legislación del trabajo del Estado de Jalisco limitaba la jornada de trabajo para las tiendas de abarrotes y los almacenes de ropa en jornadas que iban de ocho a diecinueve horas.

Por otra parte, solo tres legislaciones, hacían referencia a la jornada inhumana, tal es el caso de Chihuahua, Campeche y Tamaulipas.

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, México, 1974.

¹⁶ PATIÑO, Camarena Javier. Dinámica de la duración del Trabajo, Op. Cit. Pg. 84.

Por lo que hace a la duración del trabajo semanal, algunos Estados la dividieron en cuarenta y ocho diurnas, cuarenta y cinco mixtas y cuarenta y dos nocturnas; en Estados como Chiapas se reconocía el derecho de los trabajadores para descansar cuando menos treinta y seis horas por semana, Campeche y Tabasco hablaban de una semana obligatoria inglesa, el 23 de agosto de 1917, el gobernador y comandante militar de Aguascalientes, decretó el descanso semanal y la jornada de ocho horas.

De lo anterior se concluye que la mayoría de los Estados, consagraban el derecho del trabajador para disfrutar por lo menos de un día de descanso a la semana, donde se comenzaban a considerar aspectos de salud, descanso, riesgos y tipo de actividad que realizaba el trabajador para poder establecer jornadas de trabajo humanitarias y adecuadas para los mexicanos.

Cabe señalar que, si bien es cierto con la Constitución de 1917 y su artículo 123 Constitucional se dio un impulso considerable al desarrollo y protección de los derechos laborales, no menos cierto es, que ya con anterioridad existían algunas legislaciones estatales que consideraban su tratamiento, tomando en cuenta los criterios antes aludidos, principalmente por lo que hace a la jornada de trabajo, tal es el caso del Estado de Jalisco que con la Ley de Aguirre Berlanga de 7 de octubre de 1914 reglamentó diversos aspectos laborales y estableció una jornada máxima de nueve horas la cual no podía ser continua y debía conceder dos descansos de una hora cada uno, así mismo, el Estado de Veracruz con la Ley de Cándido el 4 de octubre de 1914 estableció un descanso semanal en todo el Estado (que eran los días domingo) y los días festivos. Por jornada de trabajo estableció una máxima de nueve horas, imponiendo la obligación de que se concedieran a los obreros los descansos necesarios para que tomaran sus alimentos.

Sin lugar a dudas fue de importancia significativa el avance y desarrollo que se tuvo en materia laboral en los diversos estados del país, sin embargo, existió una falta de criterio uniforme que permitiera dar un tratamiento similar a los derechos que conferían las diferentes leyes estatales, dando lugar a constantes violaciones a las disposiciones legales, tan es así que en la práctica se presentaron conflictos laborales colectivos que se podían extender a dos o mas entidades federativas, de las cuales ninguna podría intervenir porque sus decisiones carecían de eficacia fuera de sus fronteras, por lo que para el año de 1917 con la aparición de la Constitución se estructuraron sindicatos, federaciones y confederaciones y se convence de la conveniencia de expedir una sola ley laboral que rigiera obviamente, en todo el país, desapareciendo así la diversa legislación estatal que había surgido a esa fecha.

De tal forma, el artículo 123 Constitucional facultó en forma exclusiva al Congreso de la Unión para legislar en materia del trabajo, pero la aplicación del derecho estaba dividida tanto en autoridades federales (juntas federales) como en autoridades locales (juntas locales) mediante una distribución de competencias plenamente determinada. Situación que dio lugar con posterioridad a la expedición de a la primera Ley Federal del Trabajo en el año de 1931, cuyo antecedente inmediato fue el proyecto Portes Gil de 1929 el cual no llegó a convertirse en ley, sin embargo la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró otro proyecto analizado y enviado por el entonces presidente Pascual Ortiz Rubio al Congreso de la Unión. Dicha iniciativa fue aprobada con algunas modificaciones para convertirse en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931.

1.2.2. La jornada de trabajo en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 1970.

A partir de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 las condiciones obrero - patronales en todo el país cambiaron; su aplicación tuvo como consecuencia una elevación considerable en el nivel de vida de la clase trabajadora.

En materia de jornada de trabajo, la Ley de 1931 repitió lo ya previsto en el artículo 123 Constitucional, destacando las siguientes consideraciones:

- En el artículo 69 se excluyó al personal doméstico, al servicio el hogar, del beneficio de la jornada máxima
- En el mismo artículo 69, el segundo párrafo se estableció que la semana de 48 horas podría ser repartida, previo acuerdo entre trabajadores y patrón a fin de permitir al obrero el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.
- Se consagró en el artículo 71 la jornada mixta, con una duración máxima de siete horas y media, la que habría de comprender periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que ésta abarque menos de tres horas y media, pues si comprende tres horas y media o más se reputará jornada nocturna.
- Se determinaron descansos dentro de las jornadas de trabajo y comidas cuyo tiempo correspondiente a dicho actos sería contabilizado como tiempo efectivo dentro de la jornada normal de trabajo, siempre y cuando el trabajador no pudiera salir del lugar donde presta sus servicios.
- Modificación y mejora importante a lo ya estipulado en la Constitución Mexicana lo fue la disposición que consagraba las horas extras en donde se señalaba que no podían exceder de tres horas diarias y de tres veces por

semana, mientras que el texto constitucional hace referencia a tres veces consecutivas, siendo así más amplio el beneficio de la ley laboral.

- Se contemplaban ciertos beneficios en cuanto a horario de trabajo para las mujeres a cierta edad, ya que no podían desempeñar trabajo nocturno industrial ni labores insalubres o peligrosas, así como tampoco podrán someterse a jornadas extraordinarias.

La Ley de 1970 no tuvo grandes cambios a lo que ya consagraba la de 1931, salvo los siguientes aspectos a destacar:

- Se estableció en su artículo 58 el concepto "jornada de trabajo", al señalar que es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, a diferencia de la ley anterior en donde el capítulo se identificaba como "de las horas de trabajo y de los descansos legales"
- En su artículo 63 estableció que durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos.

Queda de manifiesto con los señalamientos anteriores, que por lo que hace a jornada de trabajo los legisladores tanto de la ley de 1931 como la de 1970 atendieron a una necesidad urgente de la clase obrera y de la sociedad en general, en el sentido de mejorar las deplorables condiciones en las que se encontraba el trabajador, principalmente por lo que hacía a horarios adecuados de trabajo que le permitieran tener una distribución adecuada de las horas del día para mantener un nivel óptimo de salud física y emocional del trabajador.

En tal sentido, cabe citar parte de la exposición de la Ley Federal del Trabajo de 1970 que expresaba lo siguiente:

“El establecimiento de la jornada máxima de trabajo tiene como finalidad fundamental proteger la salud y la vida del trabajador, pues la experiencia y los estudios realizados desde el siglo pasado demuestran que después de ocho horas de trabajo la atención del hombre disminuye, lo que es causa de un mayor número de accidentes: por otra parte, el trabajo excesivo afecta la salud del trabajador y precipita su invalidez y aun la muerte. Pero la Asamblea Constituyente tuvo conciencia de que, en determinadas circunstancias, es indispensable la prolongación de la jornada, ya que, de otra manera, habría que paralizar la actividad de las empresas de trabajo continua o dejar insatisfechas las necesidades crecientes del mercado: por estas razones autorizó la prolongación de la jornada, pero la sujeto a determinadas limitaciones, a fin de evitar daños en la salud de los trabajadores.”

CAPÍTULO II

CONCEPTOS BÁSICOS

2.1. RELACIÓN DE TRABAJO.

2.1.1. Concepto y Naturaleza.

Existen diferentes acepciones de lo que es la *relación de trabajo*, que han ido variando de acuerdo a la concepción doctrinaria y legal que se ha tenido de tal concepto; sin embargo atendiendo a lo que nos rige en nuestra normatividad vigente, tenemos que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 20 primer párrafo señala que *“Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal, subordinado, a una persona, mediante el pago de un salario.”*, de cuya definición se podrían destacar los siguientes elementos:

- a) Elementos de tipo subjetivo: PATRÓN y TRABAJADOR.
- b) Elementos de tipo objetivo: La prestación de un trabajo PERSONAL y SUBORDINADO por una de las partes de la relación; y por otra el pago de un SALARIO.

El Diccionario Jurídico del Instituto de Investigaciones Jurídicas señala que por relación de trabajo se entiende la *“Denominación que se da al tratamiento jurídico de la prestación de servicios por una persona a otra, mediante el pago de un salario, con independencia del acto que haya motivado la vinculación laboral.”*¹⁷

¹⁷ Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas, Tomo L-O, 2ª edición, Editorial Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1999, Pg. 2769.

Autores como Borrel Navarro Miguel, señalan que la relación de trabajo *"consiste en la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona física o jurídica, mediante el pago de un salario"*.¹⁸

Para Mario de la Cueva, la relación de trabajo *"es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del Trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos- ley y de sus normas supletorias."*¹⁹

De esta definición, el maestro Mario de la Cueva hace un enunciamiento de lo que a su parecer son consideraciones a destacar de la relación de trabajo:

"a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) la prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente de la prestación del trabajo; d) la prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de

¹⁸ BORREL, Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. 4ª edición, Editorial SISTA, México 1994. Pag.153.

trabajo, iniciada la actividad del trabajador se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo."²⁰

Efectivamente, existe un hecho constitutivo de la relación del trabajo que esta determinado por la prestación de un servicio personal y subordinado, sin importar la causa que lo motivo o le dio origen, provocando así efectos derivados de la ley misma, que se traducen principalmente, en beneficios para el trabajador; esto es, la prestación material del trabajo genera en si misma, la aparición de una relación jurídica objetiva entre patrón y trabajador, la cual automáticamente se ve determinada por la ley y demás disposiciones normativas aplicables.

Con relación a la naturaleza jurídica, algunos tratadistas consideran que en la relación de trabajo, que se establece entre patrón trabajador, el *consentimiento* es un elemento indispensable y con ello la existencia de un contrato, ya que al estar de acuerdo dos personas respecto de determinado objeto, nace una relación de la cual surgen derechos y obligaciones recíprocos.

En otras palabras, se concebía a la relación laboral desde un punto de vista contractualista, es decir se encontraba su origen en un contrato, de ahí que algunos tratadistas como PLANIOL y CARNELITTI asimilarán el contrato de trabajo a la naturaleza jurídica de un contrato de arrendamiento y un contrato de compraventa respectivamente, en razón de un cambio patrimonial, lo cual era evidentemente absurdo, puesto que no se puede equiparar la fuerza de trabajo del hombre a una cosa o mercancía que se puede vender o arrendar,

¹⁹DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. 14 edición, Editorial Porrúa, México, 1996. Pg.187.

²⁰ Idem.

además de que no es susceptible de valoración económica, ni puede formar parte del patrimonio del trabajador y por ende no puede entenderse a la relación jurídica laboral en función de un contrato, que si bien es cierto puede dar origen a la obligación de prestar un servicio personal y subordinado a otro, no es la única fuente para que ésta aparezca, existen otros medios y formas, y así son contemplados por la Ley Federal del Trabajo cuando señala en el citado artículo 20 en su parte conducente "...cualquiera que sea el acto que le dé origen..."; lo que permite la posibilidad de que a través del contrato exista la obligación del trabajador de prestar un servicio personal y subordinado al patrón, que en el momento que se dé materialmente dará origen a la relación de trabajo.

En este orden de ideas, cabe señalar que *relación de trabajo* no es sinónimo de *contrato de trabajo*, aunque el multireferido artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, les otorga los mismos efectos jurídicos, tienen su diferencia, puesto que el contrato es perfeccionado por el simple acuerdo de voluntades entre las partes contratantes, mientras que la relación de trabajo es un poco más compleja, ya que inicia hasta el momento en que se presta un servicio personal y subordinado; lo que nos permite determinar que puede haber un contrato de trabajo y no existir una relación laboral hasta en tanto no se dé materialmente la prestación del servicio; por ejemplo, cuando a un trabajador se le contrata para que empiece a laborar en una fecha posterior, se ha celebrado un contrato que no ha dado origen a una relación laboral sino hasta el momento en que el trabajador preste sus servicios personales y subordinados materialmente al patrón que lo contrató.

Sin embargo, por disposición de la ley se presume la existencia de un contrato en la relación de trabajo que se da entre quien presta un servicio

personal y quien lo recibe (artículo 21 L.F.T.) y la falta del mismo sería imputable al patrón.

Alberto Briceño considera que es objeto de crítica considerar como requisito de existencia para el nacimiento de obligaciones en la relación de trabajo, la exteriorización de la voluntad (contrato), ya que "tal parece que la manifestación de voluntad coincidente entre las partes, sin sujeción o condición alguna, resulta suficiente para crear obligaciones y derechos recíprocos..."²¹. La relación patrón trabajador no se agota en un simple acuerdo de voluntades, ésta se refiere a situaciones de trascendencia social y acata, como premisa fundamental, el imperio de la norma jurídica que condiciona y puede sustituir la voluntad de las partes."²²

Cuestión en la que estamos de acuerdo con el citado tratadista, puesto que la evolución histórica del Derecho del Trabajo determina que no pueden quedar al arbitrio total de las partes las condiciones que regulan la relación de trabajo, sino que en algunos casos es necesaria la aplicación imperativa de la Ley, tomando en cuenta los logros obtenidos en la celebración de contratos colectivos. Por ello los aspectos fundamentales en la relación de trabajo, como lo son, jornada de trabajo, salario, días de descansos, vacaciones etc. no quedan sujetos en su totalidad a un libre acuerdo entre patrón y trabajador, se establecen límites y regulaciones concretas a ciertas condiciones generales de trabajo, de ahí que algunos autores estimen que se ha perdido el carácter primario del consentimiento en el contrato, creador de derechos y obligaciones; incluso el Doctor Nestor de Buen opina que los contratos de trabajo están en crisis, puesto que lo que verdaderamente importa en el ámbito laboral es la

²¹ BRICENO RUÍZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op. Cit. Pg.105.

²² Idem.

relación de trabajo; para el maestro Mario de la Cueva el acuerdo de voluntades no podrá ser el rector de la vida de la relación de trabajo, porque esa función la cumple un estatuto, la ley y los contratos colectivos.²³

Dentro del marco Constitucional tenemos que los artículos 5 y 123 establecen las condiciones a las que debe sujetarse la relación de trabajo. Por un lado el primer precepto, hace referencia a la libertad de ocupación — *“A ninguna persona podrá impedirse, que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”*, así como la imposibilidad de que se obligue a una persona a trabajar sin justa retribución y sin su consentimiento — *“Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo trabajo impuesto como pena por autoridad judicial ...”*.

El artículo 123 Constitucional apartado “A” señala bases fundamentales en las relaciones de trabajo, que de una manera categórica deberán ser consideradas y respetadas en todo contrato de trabajo, ya que en ningún caso, su aplicación o no, queda al arbitrio de las partes, puesto que su observancia es forzosa en cuanto a los derechos, deberes y prohibiciones que consagra.

Concretizando la idea que debemos tener, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo sobre Relación de trabajo, encontramos que la define como *la prestación de un trabajo personal, subordinado, a una persona, mediante el pago de un salario independientemente del acto que le dé origen*, como puede ser el propio contrato, como forma principal, más no indispensable, para el surgimiento de la relación de trabajo.

²³ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Op. Cit., Pg. 189.

En otras palabras la relación de trabajo se refiere al hecho material en la prestación de un servicio, mientras que el contrato es la obligación expresa de las partes de cumplir con lo pactado, por lo tanto cuando no hay un contrato de por medio, las condiciones fácticas, en la prestación de un servicio personal y subordinado, determinan la aparición de la relación de trabajo, dejando en un segundo plano el aspecto contractual.

Es importante considerar el criterio que ha asumido la Suprema Corte de Justicia de la Nación y los tribunales sobre relación de trabajo:

"RELACION LABORAL, CARACTERISTICAS DE LA. Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a éste poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real. En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases de trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por

consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal.

(Del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Cuarta Sala, Tomo: 199-204 Quinta Parte, Página: 34)

De la anterior tesis jurisprudencial se desprenden los siguientes razonamientos:

a) Existe una **subordinación jurídica** que se establece entre el patrón y el trabajador, y se traduce en la posibilidad de que el primero se encuentre en posibilidad de disponer de la energía del trabajador, según convenga a sus propios fines.

b) Correlativo a éste poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón.

c) La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real, siendo más importante la consideración del primer aspecto, por lo que se refiere a la relación laboral.

Aunado a estos elementos y al trabajo personal, es decir entre el patrón y el trabajador sujetos individualmente determinados, la subordinación representa también un aspecto esencial en la relación de trabajo, la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera por Jurisprudencia lo siguiente:

“SUBORDINACIÓN, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. La sola circunstancia de que un profesional preste sus servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo”.

Finalmente podemos resumir sobre la Relación de trabajo, que tiene su inicio con la prestación material y objetiva de un servicio por parte del trabajador en beneficio de un patrón, dando una protección jurídica, principalmente al primero, en aspectos económicos sociales y culturales del trabajador y su familia; por lo que el consentimiento no constituye algo esencial para la existencia de la relación de trabajo, no así el hecho de que sea un trabajo personal y subordinado, elementos esenciales y característicos en tal relación.

La relación de trabajo es considerada más como una institución jurídica que se constituye a base de reglas determinadas e impuestas por el Estado, ante la imperiosa necesidad de proteger los intereses de la clase trabajadora, por lo que en la mayor parte de esa relación sólo queda la facultad de adhesión de las partes, puesto que ya su voluntad resulta intrascendente puesto que la Institución produce los efectos automáticamente.

2.2. SUJETOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La relación de trabajo se da entre dos sujetos fundamentalmente, Trabajador y Patrón (de patrono y éste a su vez del latín *patronus*) definidos en los artículos 8 y 10 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente manera: *"Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal y subordinado"*.

La Ley deja muy claro que es suficiente con que una persona física (no moral) realice una actividad intelectual o material, de manera personal y subordinada, en beneficio de otra, para que se presuma que dicha persona es un trabajador y que tiene una relación de trabajo. Por ese hecho material reconocido en la ley, se le dé una protección y dignificación al trabajo que realiza tal sujeto, según lo señalado en el artículo 3º de la Ley Federal del Trabajo que considera al trabajo no sólo como una obligación, sino como un derecho social, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, es decir el trabajador.

Pero va más allá la Ley, puesto que determina la existencia de condiciones que aseguren la vida, salud y nivel económico decoroso, no sólo para el trabajador sino también para su familia.

Diferente era la concepción que se tenía anteriormente, y como ejemplo tenemos lo que señalaba el artículo 3º de la Ley de 1931 en donde indicaba que *trabajador era toda persona que prestaba a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo.*

Situación a todas luces contradictoria con la consideración que actualmente se tiene, ya que en primer lugar trabajador no es "toda persona", sino solamente las personas físicas son las que pueden tener dicho carácter de trabajador; además el trabajo realizado en mayor o menor medida siempre va a ser una mezcla de tipo intelectual y material. Pensar que en algunos casos es exclusivamente material le resta importancia a la dignidad del ser humano, ya que sería tanto como considerarlo, en esos casos, una máquina que realiza movimientos para cumplir con una función, sin razonamiento ni aportación intelectual alguna.

Finalmente cabe hacer la precisión que a pesar y de que se utilicen los términos "empleado" y "obrero", para el Derecho Mexicano significan simplemente trabajador, sin distinción alguna.

Otro sujeto de la relación laboral es el Patrón, definido por la Ley Federal del Trabajo de la siguiente forma:

*"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores."*²⁴

Esto es, para la ley es un patrón la persona, ya sea física o moral, que recibe un servicio o el beneficio de un trabajo; con ello puede apreciarse que parte de un hecho material, resultando irrelevante la exteriorización de voluntad expresada en un contrato escrito, basta con que uno o varios trabajadores de forma personal y subordinada le presten a otra persona un servicio, para que jurídicamente exista el patrón y las obligaciones propias

²⁴ Idem.

derivadas de la relación de trabajo, esto es la categoría de patrón o trabajador no se crean por consideración o simple consentimiento de las partes en una relación de trabajo, sino que son adquiridas de forma automática por las características que la propia ley establece.

La subordinación, como ya lo hemos mencionado anteriormente, constituye un aspecto fundamental de la relación de trabajo, la cual consiste en la facultad del patrón de mandar, así como el derecho a ser obedecido.

El servicio además debe ser prestado en forma personal, es decir, si una persona se encuentra establecida y tiene sus propios elementos de trabajo, aunque preste un servicio, no tiene característica de trabajador, ni el que los recibe de patrón.

Dichos sujetos de la relación de trabajo tienen contemplado su tratamiento, derechos y obligaciones en la Ley Federal del Trabajo, más sin embargo cabe señalar que se le da una especial protección al trabajador, en busca de garantizar sus derechos, como lo expresa el citado artículo 3º, por lo que existe cierta disparidad o desigualdad en el trato legal con respecto al patrón; tomando en cuenta que desde la Constitución se muestra un especial preocupación por buscar ese equilibrio de la justicia social entre las partes de la relación de trabajo, para evitar que el trabajador sea víctima como en antaño, de imposición de condiciones injustas o inhumanas de trabajo, y reflejo claro de ello lo es la Ley Federal del Trabajo actual.

2.2. JORNADA DE TRABAJO.

2.3.1. Concepto.

Entendemos por jornada de trabajo, de acuerdo con lo señalado por el artículo 58 de la LFT *"el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar su trabajo.*

El concepto legal vigente señala lo que se entiende por jornada de trabajo en nuestra legislación nacional, en la cual no se requiere que materialmente se este prestando un trabajo determinado, sino sólo con que este a disposición del patrón, es decir que se encuentre subordinado a su autoridad o dirección, para la realización y ejecución de su trabajo. Similar enfoque tiene el Código laboral de República Dominicana en su artículo 136 que nos dice que *"La jornada de trabajo es todo el tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente, por estar a disposición exclusiva del patrono"*,²⁵ definición que contradice aquella vieja postura de que la jornada de trabajo se media en función del trabajo efectivamente realizado, como lo prevenía la convención de Washington, mas sin embargo tal concepción traía como consecuencia la absurda idea de que un trabajador no cumplía con su jornada completa, sí por circunstancias no imputables a él, se veía imposibilitado para realizar su trabajo en una jornada normal, además de que no contempla obviamente los tiempos de descanso.

La Confederación de Cámaras Industriales, propuso la siguiente definición de lo que se debe entender por jornada de trabajo. *"es el tiempo durante el cual el trabajador presta su servicio."*²⁶

²⁵ CAVAZOS FLORES, Baltasar. Derecho Laboral en Iberoamérica, Op.Cit. Pg. 377.

²⁶ BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Op. Cit. Pg. 184.

El tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios, puede traer como confusión el pensar que la jornada de trabajo es únicamente, el tiempo que el trabajador esta realizando una actividad con motivo del trabajo, y no es así, debe entenderse como el tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón.

La disposición debe entenderse en sus dos aspectos:

- a) **Objetivo.** En cuanto a la facultad de poder hacer uso de la fuerza del trabajador, con la correlativa obligación de éste de proporcionar sus capacidades para la prestación del servicio.
- b) **Subjetivo:** Estar en aptitud de prestar el servicio.

Por el contrario, quien piense que estar a disposición de patrón implica que el trabajador se encuentra en actividad en la realización de sus servicios, también esta equivocado, toda vez que aceptar lo contrario sería tanto como concebir que sólo sería computable el tiempo activo para efecto de la integración de la jornada de trabajo, lo que va en contra del espíritu del legislador en nuestro Derecho Laboral Mexicano y que a continuación se precisan más ampliamente.

2.3.2. Características en la Legislación Mexicana.

Como ya lo mencionamos la jornada de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (artículo 58, LFT).

En la propia Ley Federal del Trabajo se señala expresamente que la duración de la jornada de trabajo debe fijarse por un acuerdo entre patrón y trabajador, pero sin que pueda exceder de los máximos legales que establece la propia ley; en tal sentido tenemos que por un lado la ley permite una libertad de voluntades en cuanto al establecimiento de condiciones de trabajo, pero siempre con la imperativa necesidad de respetar y acatar los límites establecidos por la ley, esto en relación con lo dispuesto por el artículo 5 fracciones II y III de la ley en comento, que señala que no producirá efecto legal ni impedirá el goce y ejercicio de los derechos en ella consagrados, el establecimiento de estipulaciones que determinen una jornada superior a la permitida, o una jornada inhumana por notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, ajuicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Como podemos observar la Ley Federal del Trabajo no es tajante en cuanto a su consideración y aplicación de los mínimos y máximos de la de la jornada laboral puesto que si bien es cierto que se determina una jornada de 8 horas como legal, también es cierto que para que sea una jornada humanitaria se deberá atender a la rudeza, esfuerzo, peligro y tensión que entrañen en el desarrollo de determinada labor, afín de reducir en algunos casos su duración para evitar efectos negativos en la salud del trabajador, que es lo más importante.

Para algunos tratadistas mexicanos, por jornada de trabajo debe entenderse, el tiempo durante el cual el trabajador presta sus servicios al patrón o se abstiene de hacerlo por motivos imputables a éste, en tal sentido la jurisprudencia señala en relación con los accidentes in itinere, que el trabajador se encuentra a disposición del patrón desde el momento en que sale de su casa. Sin embargo en la opinión de otros tratadistas esto sería absurdo de considerar,

puesto que con ello sería tanto como aceptar que la jornada aumenta o disminuye en razón de la distancia existente entre la casa del trabajador y su centro de trabajo, por lo que esta situación viene a ser sólo una cuestión exclusiva a considerar para los accidentes de trabajo.

Sin embargo, tales reflexiones tampoco van encaminadas a aceptar el polo opuesto de la llamada jornada efectiva de trabajo, basada en las consecuencias de la jornada y sus alcances en razón de su duración, puesto que evidentemente tampoco resultan adecuadas al espíritu y la letra de nuestro ordenamiento positivo del trabajo, idea que se refuerza con la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo que contempla que el trabajador se obliga a poner su energía de trabajo a disposición del patrón durante un número determinado de horas, por lo que cualquier interrupción que sobrevenga en el trabajo no puede implicar la prolongación de la jornada; esta idea descansa en el principio de que los riesgos de la producción son a cargo del patrón y nunca del trabajador.

Nuestros preceptos laborales regulan tres tipos de jornada de trabajo en el artículo 123, apartado A, fracciones. I y II de la Constitución y artículo 60 y 61 de la Ley Federal del Trabajo:

A) La jornada diurna, cuya duración máxima no podrá exceder de ocho horas diarias y 48 a la semana, la cual queda comprendida entre las seis y las veinte horas.

B) La jornada nocturna cuya duración máxima no podrá sobrepasar de siete horas diarias y 42 horas a la semana, quedando comprendida entre las veinte y las seis horas.

C) La jornada mixta de trabajo que podrá tener una duración máxima de siete horas y media y que abarca tanto periodos de la jornada diurna como la de la nocturna, siempre que este último sea menor de tres horas y media, pues de comprender un periodo mayor, se tendrá por jornada nocturna.

Algún sector de la doctrina sostiene además, la existencia de otro tipo de jornada: la llamada **jornada humanitaria** de trabajo, a la que ya hicimos referencia en líneas anteriores, y que es aquella que debe reducirse sin perjuicio de los derechos del trabajador, en atención a que de cumplirse con la misma duración de las normales, resultaría excesiva e inhumana, esto a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje según lo previsto en los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, inciso A) de la Constitución y artículo 5 fracción III de la Ley Federal del Trabajo; toda vez que no es lo mismo realizar un trabajo que produce un desgaste físico excesivo y por la noche, que un trabajo de oficina por la mañana, debiendo procurar un equilibrio, atendiendo a las actividades, riesgo y esfuerzo en particular, evitando así su incidencia negativa en la salud del trabajador.

Nuestra legislación contempla por otra parte, la posibilidad de que la jornada de trabajo se prolongue bien por trabajo de emergencia o bien por trabajo extraordinario. Para lo cual, la ley señala expresamente; que en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón o la existencia misma de la empresa, la jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males, pero tomando en cuenta que las horas de trabajo habrán de retribuirse con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada ordinaria de trabajo (Artículos 65 y 67 de la LFT).

Además, cuando concurren circunstancias extraordinarias que así lo ameriten, la jornada de trabajo podrá prolongarse sin que exceda de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; debiendo pagarse con ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas que comprende la jornada ordinaria de trabajo; pero si la prolongación del tiempo extraordinario excede nueve horas a la semana, el patrón estaría obligado a pagar al trabajador el tiempo excedente en un doscientos por ciento más del salario que correspondería a las horas de la jornada (artículos 66, 67 y 68 de la LFT).

Es evidente que en la especie, la LFT supera en beneficio de los trabajadores, el contenido de la norma Constitucional artículo 123, apartado A, fracción XI, que establece que el trabajo extraordinario no podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas.

Los anteriores señalamientos dan lugar a hacer una reflexión en el siguiente sentido:

La ley nos establece ciertos límites a la jornada laboral, como ya lo hemos visto, para protección del trabajador; sin embargo, da la posibilidad de que dichos límites se excedan por el patrón y el propio trabajador a cambio de una sanción de tipo económico y estímulo a su vez para patrón y trabajador respectivamente; al duplicar y hasta triplicar el salario de este último por el excedente de horas, siendo evidente que en muchas de las ocasiones con todo y la sanción económica el patrón la preferirá y le convendrá más, que contratar a otro trabajador de forma eventual, y por otro lado el propio trabajador lo vea como la posibilidad de tener un mayor ingreso económico en un lapso de tiempo más corto, sin importarle en ese momento a ninguno de los dos el aspecto de salud física y mental a largo plazo, toda vez que se está atendiendo

aquí única y exclusivamente a factores económicos. De esta situación cabe hacer la reflexión si valdrá la pena obtener eventualmente un ingreso mayor, si con ello se puede ver afectada la salud en mayor o menor grado, como podremos analizarlo más adelante.

2.3.3. Clasificación de la jornada de trabajo.

Pueden hacerse clasificaciones diversas de las jornadas de trabajo, atendiendo a determinada circunstancia, lo que da origen a un tipo de jornada en particular, de ahí que cada autor maneje diversas clasificaciones sobre el respecto, y en la presente investigación enunciamos las más usuales.

Cabe mencionar que de manera general la Ley Federal del Trabajo, señala expresamente la jornada Diurna, Nocturna y Mixta, atendiendo al lapso del día en que se encuentren comprendidas, más sin embargo la mayoría de tipos de jornada están contempladas en el mismo ordenamiento, atendiendo a diversas circunstancias.

a) **La jornada diurna.** Es aquella cuya duración máxima no podrá exceder de ocho horas diarias y 48 a la semana, la cual queda comprendida entre las seis y las veinte horas.

b) **La jornada nocturna.** Es aquella cuya máxima duración no podrá exceder de siete horas diarias y 42 horas a la semana, quedando comprendida entre las veinte y las seis horas.

c) **La jornada mixta.** Es aquella que podrá tener una duración máxima de siete horas y media diarias, y que abarca tanto periodos de la jornada diurna

como la de la nocturna, siempre que este último sea menor de tres horas y media, pues de comprender un periodo mayor, se tendrá por jornada nocturna.

d) La Jornada humanitaria. Es aquella que debe reducirse sin perjuicio de los derechos del trabajador, en atención a que de cumplirse con la misma duración de las normales, resultaría excesiva e inhumana, esto a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje según lo previsto en los artículos 123, apartado A, fracción. XXVII, inciso a) de la Constitución y 5 fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

e) La jornada reducida. Es aquella en la que los menores de 16 años no pueden trabajar más de seis horas diarias (artículo 17 LFT.).

f) La jornada especial. Es aquella en la que se permite una jornada diurna mayor de ocho horas que permita el reposo o descanso del sábado en la tarde o cualquier otra modalidad que sea equivalente (artículo 59 LFT.).

g) La jornada ilimitada. Es aquella considerada en el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, más sin embargo viola lo establecido en la constitución y en ella misma al sólo exigir que los trabajadores domésticos tengan un reposo suficiente para tomar sus alimentos y descanso durante la noche, y con ello dar una jornada de este tipo.

h) La jornada emergente. Es aquella en la que el trabajador cumple más allá de límite ordinario, en los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón (artículo 65 LFT.)

i) **La jornada continua.** Es aquella en la que el trabajador no puede salir del ámbito de la empresa. La ley no la define aunque si la menciona el artículo 63 al referirse al descanso de media hora, es decir cuando el trabajador se encuentra en disposición del patrón durante su jornada laboral, aunque suspenda su actividad durante dicho descanso de media hora, se considera continua.

j) **La jornada discontinua.** Es aquella que interrumpida de manera tal que el trabajador pueda libremente disponer del tiempo intermedio es decir es una jornada dividida.

k) **La jornada extraordinaria.** Es aquella que se prolonga más allá de sus límites legales atendiendo a circunstancias excepcionales, principalmente de tipo económico, y que a su vez no podrá exceder de tres horas diarias, y de tres veces en una semana.

CAPÍTULO III

LA ROTACIÓN DE TURNOS EN LA JORNADA DE TRABAJO

3.1. LA JORNADA A TURNOS.

3.1.1 Concepto.

El concepto de Jornada a Turnos, no esta definido en la legislación mexicana, ya que aún no existe una consideración especial sobre esta práctica comúnmente utilizada en diferentes centros de trabajo de nuestro país.

La Jornada a turnos es una modalidad de empleo utilizada para prolongar las horas de explotación empresarial; en donde se requiere que los trabajadores cambien periódicamente de turno y por consiguiente de horario de trabajo.

Legislaciones de otros países sí contemplan el sistema de trabajo de rotación de turnos, brindando un tratamiento especial en función de las peculiaridades de esta jornada laboral; tal es el caso de la Legislación Española que prevé la "Jornada a Turnos"²⁷ y la define en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores en los siguientes términos:

"Toda forma de organización de trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un

²⁷ Cabe mencionar que la legislación española contempla ciertos mecanismos para proteger la salud de los trabajadores, normatividad laboral que se ha visto influida por demandas de la tutela del trabajo a turnos, pero tomando en cuenta las necesidades organizacionales de la empresa.

cierto ritmo continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes, en un periodo determinado de días o de semanas".²⁸

Autores como Carpentier, definen a la jornada a turnos como una modalidad de trabajo consistente en asignar permanentemente a cierto personal a una alternancia sucesiva de turnos.²⁹

El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en su 238ª Reunión en noviembre de 1967, definió la jornada a turnos como la modalidad de empleo en donde se alternan turnos de mañana, tarde y noche entre grupos de trabajadores pertenecientes a un mismo establecimiento durante un periodo de tiempo determinado.³⁰

Asimismo, se clasificó el sistema de rotación de turnos, de acuerdo a las diferentes modalidades de distribución de las horas trabajo entre los trabajadores de una misma empresa, de la siguiente forma:

- a) Discontinuos: Turnos alternados de mañana y tarde únicamente, durante cinco o seis días a la semana.
- b) Semicontinuos: Turnos alternados de mañana, tarde y noche durante toda la semana, con una pausa o descanso el sábado y domingo.
- c) Continuos: Turnos continuos mañana, tarde, noche durante toda la semana, incluyendo sábado y domingo .

²⁸ MILLAN BARTOLE, José y Enrique Diez Millán. La Jornada Laboral. Problemática Legal y Práctica, Editorial, Fundación Confemetal, España, 1999, Pg. 108.

²⁹ CARPENTIER J. y P. Cazamian. El trabajo Nocturno, sus efectos sobre la salud y el bienestar del trabajo, Organización Internacional del Trabajo OIT, España, 1977, Pg. VI.

De lo anterior, podemos determinar que por jornada a turnos se puede entender, *el tiempo durante el cual el trabajador esta a disposición del patrón para prestar sus servicios, organizándose en equipos de trabajo, ocupando alternadamente turnos de mañana, tarde o noche en un mismo puesto, conforme a un cierto ritmo, continuo o discontinuo, durante un determinado periodo de tiempo.*

Por tanto El trabajo a turnos se caracteriza por contar con los siguientes elementos:

- a) Que el tiempo que el trabajador esta a disposición del patrón, organice su trabajo en equipos.
- b) Que los equipos de trabajo ocupen sucesivamente, según el ritmo de trabajo, los mismos puestos durante los turnos de mañana, tarde o noche.
- c) Los trabajadores prestan sus servicios en turnos de trabajo diferentes, lo que implica prestar sus servicios en horas diferentes.

De lo anterior, tenemos que la Jornada a Turnos supone una forma de organización del trabajo diferente a la estructura convencional de la prestación laboral que actualmente tenemos en la legislación mexicana, esto es, existe una distribución de tiempo en la jornada a turnos, que implica consideraciones especiales que no se tienen contempladas en la normatividad actual, y que más adelante analizaremos de forma detallada.

3.2 PROBLEMÁTICA DE LA JORNADA A TURNOS.

3.2.1. Planteamiento del problema.

De un tiempo a la fecha, se ha generado un proceso de modernización industrial que implica un cambio tecnológico, organizativo, administrativo y legal; para su implementación ha sido indispensable la modificación de diferentes estructuras incluso las contractuales además ha provocado recortes de personal, toda vez que se desplaza a la gente acostumbrada a los antiguos procesos laborales que no compaginan con los actuales, y se incorpora a gente nueva pero en menor cantidad, lo que provoca una falta de fuentes de trabajo verdaderamente significativa, principalmente en los países en vías de desarrollo.

La esencia del nuevo tipo de organización laboral es la modificación de las formas rígidas o estereotipadas de producción, en ella, las formas de trabajo se "flexibilizan", su ejes centrales son la polivalencia y el trabajo en equipo, sus principios la "calidad total" y el "just on time".

La polivalencia se refiere a que cada trabajador puede rotar o cubrir diferentes funciones y etapas del proceso productivo; se vuelve necesario que el trabajador tenga una visión de conjunto, de tal manera tal que pueda ser substituido en cualquier momento.

En el trabajo en equipo, no hay un responsable, sino que todos los participantes comparten la responsabilidad de que las cosas funcionen adecuadamente; sobran los supervisores pues aquí todos se supervisan entre sí.

La calidad total y el "just on time" se refieren, entre otras cosas, a que el proceso laboral se vigila y optimiza desde el inicio hasta el final de la

producción, en ella se incluye la correcta aplicación de la higiene y seguridad en el trabajo.

En el caso de México, los cambios tecnológicos se dan de forma lenta y poco uniforme; tan es así, que la tecnología de punta la tienen principalmente la industria electrónica y automotriz que a base de innovaciones en éste rubro ha evolucionado su capacidad productiva en tiempo y calidad; otras ramas de la industria con menor desarrollo, han modificado sus formas de organización, pero sin cambiar maquinaria y equipo, lo que provoca que se encuentren en desventaja ante las demás empresas, principalmente extranjeras.

Esta situación, lleva a muchas empresas a suplir las deficiencias tecnológicas que frenan su capacidad productiva, con un mayor número de horas laborables, a grado tal de conservar una actividad productiva de 24 horas diarias; sin embargo, tal situación es uno de los factores que provocan la rotación de turnos, que como ya se mencionó en líneas anteriores, es una forma de organización en el trabajo por equipos, en la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes, en un periodo determinado de días o de semanas.

Los efectos en la salud, resultantes de esta forma de organización laboral, no se han estudiado a fondo en nuestro país, sin embargo, se conoce que estos sistemas ocasionan trastornos importantes en la salud del trabajador, aunado a la responsabilidad excesiva y estrés constante que favorece la presencia de enfermedades crónico - digestivas, cardiovasculares; ansiedad etc., características constantes en los trabajadores que se someten a estos nuevos procesos laborales de producción.

Además, el trabajo por turnos también puede repercutir negativamente en la vida familiar del trabajador, en su participación en la vida institucional del país, y sus relaciones sociales en general. La magnitud del problema puede variar en función de diversos factores, esto es, la naturaleza del sistema de turnos, el sexo, la edad, el estado civil, la estructura de la familia del trabajador etcétera.

En este sentido, se ha observado que con el sistema tradicional de turnos discontinuos de forma lenta, se altera cada cierto periodo de tiempo el contacto familiar, social y en general la organización personal del trabajador; sin embargo, se ha podido determinar también, que en el sistema de turnos de rotación rápida, no se pierde el contacto familiar de forma radical y da mayor oportunidad de planear actividades sociales y personales del rolador de turnos, sin dejar de ser esto un sistema de trabajo anormal.

En nuestro país coexisten casi todas las formas de organizar el trabajo a turnos, dependiendo de las necesidades, técnicas y métodos de producción de la empresa, por lo que los efectos de la actividad laboral en la salud dependerán de la ubicación de los distintos grupos de trabajadores; por esta razón es importante que se conozcan las características especiales y repercusiones que cada sistema puede tener en la salud.

Parte de la reorganización industrial a la que hemos hecho referencia, ha determinado que ciertas actividades empresariales en México, por sus características propias, requieren de una actividad continua e ininterrumpida veinticuatro horas al día; que igualmente puede obedecer a razones de tipo

económico: recuperación del capital invertido, maximizar los beneficios o utilizar inmediatamente los elementos de producción existentes etcétera.

Esta situación, requiere en muchas ocasiones de la utilización de mano de obra que cubra dichas exigencias, es decir, se implementan turnos de mañana, tarde y noche bajo el sistema de rotación de turnos; sin embargo es menester señalar que también se requiere de una regulación jurídico legislativa a efecto de procurar una mayor protección de los trabajadores en su salud, por la mayor exigencia física y mental que supone esta jornada laboral, y que en el caso de México hoy en día ha pasado desapercibida tal regulación.

En la actualidad son muchas las empresas que requieren que sus trabajadores realicen jornadas de trabajo a turnos; según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo, cerca de una cuarta parte de trabajadores en el mundo industrializado trabajan a turnos rotativos o bien realizan labores nocturnas; además, debido a la demanda tecnológica, económica y social que impera en nuestros tiempos, la tendencia es creciente incluso en países subdesarrollados como el nuestro en los que poco a poco dicha práctica ha ido tomando fuerza.

Los datos estadísticos dados a conocer en la Reunión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo, demuestran el alcance y trascendencia de la jornada a turnos que existe en diversos países, tal es el caso de Francia en donde del total de trabajadores industriales asalariados el 11.6% trabaja a turnos (1984); en los Estados Unidos de Norteamérica el 15.9% (1985, trabajadores a tiempo completo solamente); Japón el 12.8% (1980); las estadísticas de Europa Oriental solo comprende a los trabajadores que cumplen turnos que incluyen los

nocturnos. En Hungría constituyen el 8.4 % de la población asalariada nacional (1984); En Yugoslavia 11.1% (1984); y en Polonia el 12.1% (1982)³¹.

La globalización de la economía, la abrupta apertura del mercado internacional, los Tratados de Libre Comercio, el General Agreement on Tariff and Trade GATT, etc. dan cuenta de un proceso que ha puesto en crisis a las empresas mexicanas, muchas de estas han cerrado sus puertas al no poder competir, otras más se han visto obligadas a buscar modelos que les ayuden a ser más competitivas y productivas, para no perder sus mercados nacionales y poder ganar otros en el extranjero.

A partir del primero de enero de 1994, con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos y Canadá, México forma parte del bloque económico de Norteamérica, con el que las empresas mexicanas tuvieron la oportunidad, pero a la vez el reto importante de competir a la altura de las empresas de aquellos países, situación por demás complicada, que muchas de las empresas nacionales han solventado utilizando los medios que tienen a su alcance, es decir explotando el factor de producción más abundante, esto es, la mano de obra. Sin embargo, esto ha traído como consecuencia que en muchas de las veces se abuse de la situación que impera en nuestro país, pues ante la extrema necesidad de conseguir un empleo, los trabajadores se ven obligados a aceptar las condiciones laborales por demás precarias para ellos.

La situación de los últimos años de nuestro país en el ámbito laboral llega a ser alarmante, el aumento del desempleo, el decrecimiento del poder adquisitivo, el abandono de la noción de salario mínimo, la aparición de nuevas

³¹ Organización Internacional del Trabajo OIT, Reunión de expertos sobre el tiempo de trabajo. Informe Op. Cit. Pg. 57.

formas de segmentación del mercado de trabajo, el fortalecimiento de las actividades informales urbanas etcétera, han sido características constantes y permanentes que a su vez determinan la utilización de sistemas de trabajo en los que el sector patronal abusa del tiempo y las formas de distribución del trabajo, tal es el caso de la jornada nocturna y de los turnos rotativos.

Ahora bien, el tiempo y los horarios de trabajo, son aspectos de suma importancia en las condiciones de trabajo, pues tienen una repercusión directa sobre la vida diaria del trabajador, tanto dentro, como fuera de su centro de trabajo; el número de horas trabajadas y su distribución pueden afectar no sólo la calidad de vida en el trabajo, sino la vida extra laboral, toda vez que la distribución del tiempo libre es útil para el esparcimiento, la convivencia familiar y las relaciones sociales, elementos que determinan el bienestar del trabajador.

La organización del trabajo puede generar una carga de actividad física inadecuada, ya sea en su sector físico o mental, pero si la organización del trabajo se contempla desde la más amplia perspectiva del conjunto de la empresa, se descubre que puede ser causa de problemas de salud, incluyendo las vertientes psíquica y social.

Los aspectos globales de la organización que son más susceptibles de actuar como factores de riesgo son los relacionados con el tiempo de trabajo (jornadas, horario) y el ritmo del mismo, y aquellos que definen el papel de individuo dentro de la organización, como son el nivel de automatización, la comunicación, las relaciones personales etcétera.

La distribución de la jornada (horarios, turnos de trabajo) afecta de forma importante a las posibilidades de compatibilizar sin tensiones la vida laboral

con las obligaciones familiares o, simplemente el ocio. Quienes trabajan a turnos rotativos o permanentemente en horario nocturno conocen bien los graves problemas que ello representa para sus relaciones familiares o sociales, problemas que muchas de las veces superan de forma peligrosa los estándares mínimos aceptables de tensión en el trabajo.

Otro aspecto relacionado con el tiempo del trabajo, lo constituye el ritmo mismo, puesto que los ritmos de trabajo son cada día más intensos en razón de la competitividad creciente que obliga a incrementar sin descanso la productividad, y a menudo, ello se logra imponiendo ritmos de trabajo muy elevados. Las consecuencias son no sólo de fatiga, estrés, o desequilibrios biológicos, sino también, a menudo, un incremento de la frecuencia de errores en la actividad diaria del trabajador.

Si bien la automatización de los procesos productivos tiene efectos benéficos por cuanto permite que la máquina sustituya al hombre en muchas tareas monótonas e incluso peligrosas, también puede dar lugar a consecuencias ampliamente negativas, esto es, en general puede producir un aumento considerable de la carga mental, al incrementar la proporción de la actividad humana dedicada al control del sistema.

Los efectos negativos de la jornada a turnos en la salud de las personas se dan a diferente intensidad y de diferentes formas, sus efectos de riesgo psicosociales dependen mucho de las características individuales, por lo que el establecimiento de la relación causa y efecto resulta más difícil de efectuarse a nivel individual; sin embargo, en términos generales altera el equilibrio biológico: tanto físico como psíquico, a consecuencia del desfase de los ritmos circadianos, producto del constante cambio en los hábitos del sueño y

alimentarios principalmente; pero también se dan perturbaciones en la vida familiar y social del trabajador. Todas estas consecuencias se pueden presentar en algunos casos a mediano y en otros a largo plazo y no son consideradas, valoradas ni atendidas de forma adecuada por los sujetos involucrados: patrones e incluso los propios trabajadores.

No obstante, uno de los objetivos de la ley es proteger los intereses y el bienestar de la colectividad, de lo cual sin duda alguna, el trabajador forma parte, de ahí que el legislador deba tomar en cuenta desde un punto de vista ergonómico, la importancia de contrarrestar los efectos y consecuencias, de las jornadas por rotación de turnos, para diseñar un sistema rotativo de forma tal, que sea lo menos nocivo posible para la salud de aquellas personas que se encuentran en dicha situación, pero sustentado y respaldado en un orden legal que permita su observancia obligatoria por quien este obligado a ello.

3.2.2 Razones para el uso de la Jornada a Turnos.

Es innegable el uso del sistema laboral de rotación de turnos en la industria de nuestro país, motivo por el cual es importante hacer un análisis de las razones que motivan la utilización de la jornada a turnos, a fin de tener un panorama completo de los pros y los contras del problema que se aborda en el presente trabajo de investigación.

No existe una asociación precisa y contundente entre los factores técnicos, económicos, sociales y de organización que pueden dar origen al trabajo a turnos, ya que a fin de analizarlos se debe hacer necesariamente un estudio en el que se consideren las variaciones de tiempo y circunstancias particulares, sin

embargo resulta valido analizar algunas consideraciones que se han hecho sobre la influencia que estos factores tienen para la aparición de la jornada a turnos.

3.2.2.1 Razones socioeconómicas.

Para algunos autores, no hay duda de que los factores pueden ser exclusivamente de orden económico en algunos de los casos, como maximizar la rentabilidad o los beneficios, pero también pueden ser de orden social, como la conveniencia de crear el máximo volumen de empleo que permita la capacidad instalada, incrementar la productividad de las inversiones destinadas a promover la economía nacional, o simplemente producir artículos indispensables o necesarios para la población.

Es importante destacar la existencia de ciertos empleos en los que es un imperativo proporcionar un servicio las 24 horas del día, tal es el caso de la policía, los bomberos, los hospitales, los aeropuertos etc., en donde es necesario estén disponibles en todo momento.

Además el crecimiento en la demanda de ciertos servicios implican necesariamente el trabajo nocturno, sin embargo vale la pena preguntar, en el caso concreto, si algún tipo de desarrollo regional y concentración urbana no aumentan de forma excesiva las necesidades de vigilancia y auxilio, así como si determinadas demandas de la colectividad en materia de información, transportes, alimentación y esparcimiento justifican el sometimiento de personal a condiciones anormales como lo es el trabajo nocturno para dar satisfacción a los consumidores.

Dentro de los factores socioeconómicos podemos mencionar el especial interés de la colectividad, la opinión pública o grupos de poder que pueden influir en un momento dado para que se intensifique la producción de ciertos bienes o se presten sin interrupción determinados servicios.

La realidad nos demuestra que los factores socioeconómicos son cada día más decisivos en la difusión del trabajo nocturno y por ende de la jornada a turnos. Un grupo de expertos de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) llegó a la conclusión de que las formas de competencia que existen en el mercado mundial conducen a la sociedad a aceptar, y en algunos casos fomentar el trabajo por turnos por considerarlo una necesidad, pero sin ver forzosamente en él ventaja alguna para las empresas con la propia sociedad.³²

Es común observar una resistencia creciente a la utilización de la jornada a turnos en determinados círculos directamente interesados y en particular en los sindicatos, en la opinión de los cuales "la salud no se vende" y la vida familiar y social debe ser defendida, por encima de influencias de tipo económico, sin embargo en un mundo globalizado como el actual, es de suma importancia tomar en cuenta los aspectos económicos si se pretende alcanzar un desarrollo a la par de la competencia internacional, situación por demás complicada.

3.2.2.2. Razones estrictamente económicas.

Con la industrialización y concretamente desde el comienzo de la mecanización y más tarde la automatización, razones puramente económicas,

³² CARPENTIER J. y P. Cazamian. El trabajo nocturno, sus efectos sobre la salud y el bienestar del trabajo. Op. Cit. Pg. 60

fueron el factor determinante tanto de las decisiones de recurrir al trabajo nocturno como de la posibilidad que las leyes y reglamentos concedieran al fenómeno como aceptable legalmente, lo que a su vez acarreó la aparición de la jornada a turnos, sin embargo esta situación en el caso de México no se ha regulado en la ley.

Lo anterior se debió a la importancia cada vez mayor de las inversiones de bienes de capital en recursos humanos de toda clase y a la constante disminución de la vida útil, de las inversiones como resultado de la aceleración de la innovación tecnológica que modificaron las condiciones de competencia, así como los cambios que sufrió la demanda por efecto de las técnicas para la conquista de mercados, que modifican el sistema de producción.

La supervivencia de la empresa y del grupo social constituido en torno a ella depende en buena medida de todas estas circunstancias, y aunque por lo regular se admite que la decisión de recurrir al trabajo por turnos, debería tomarse sólo después de un examen consciente de los elementos económicos y prácticos que entran en juego, pues casi siempre ocurre que tales estudios no se hacen y la decisión se funda en situaciones que nada tienen que ver con una adecuada protección a los intereses de uno de los actores principales del trabajo como lo es el propio trabajador.

3.2.2.3 Razones técnicas.

Las razones técnicas del trabajo por turnos, derivan del hecho de que para lograr determinado nivel de calidad en ciertos productos o servicios como algunos procesos físicos o químicos, así como del hecho de que algunas operaciones deben llevarse a cabo ininterrumpidamente.

A primera impresión parece que las razones de este tipo son absolutamente determinantes y válidas, sin embargo, muchas veces el hecho de que el trabajo no pueda interrumpirse resulta ser una deficiencia de la propia tecnología, por lo que a medida que la ciencia y la técnica progresen se dispondrán de mayores posibilidades de solución para el problema.

En este sentido se puede optar por orientar la investigación técnica y los métodos de organización hacia la automatización de ciertos procesos productivos, de manera tal que no se necesiten trabajadores nocturnos, o bien simplemente hacia el objetivo de la discontinuidad del trabajo a través de procedimientos que permitan que la interrupción, la puesta en marcha o la aceleración y aminoración del ritmo de ciertos procesos o máquinas se haga con rapidez lo cual permite reducir en forma considerable el personal nocturno y con ello la rotación de turnos.

A este respecto, conviene distinguir entre la continuidad de funcionamiento de una instalación de producción, la organización del trabajo, de manera que la atención de esa instalación no sufra interrupciones y la asignación de un trabajo determinado a un sistema de turnos rotativos por razones estrictamente indispensables. Las tres cosas no están necesariamente ligadas entre sí y aunque las organizaciones de patrones hacen hincapié en que es indispensable el que algunas instalaciones funcionen de manera continua, también se admite la posibilidad de tomar medidas para disminuir los inconvenientes por la rotación de turnos y así garantizar la salud y seguridad del trabajador.

3.2.2.4. Razones de organización.

Después de haber autorizado el trabajo nocturno por razones de orden técnico y social, y más tarde por motivos económicos, la reglamentación se liberalizó aún más, y se empezaron a tomar en cuenta las mejoras que podían obtenerse en la organización, utilizando al máximo y sin interrupción las instalaciones productivas.

Las razones de organización tienen vínculos estrechos con las razones técnicas y económicas; según algunos autores existe una correlación positiva entre el trabajo continuo y la concentración y automatización de los medios de producción, ligados a su vez al crecimiento y desarrollo de la empresa y al grado de integración de la producción y dirección.

Por estas circunstancias es que cabe suponer que la tendencia a la difusión del trabajo por turnos habrá de mantenerse; y a decir verdad algunas de estas razones son válidas, de ahí que en el presente trabajo se hayan tomado en cuenta, sin embargo no llegan a ser razón suficiente como para perder de vista por completo otras circunstancias que son igualmente importantes como la salud física y mental de motor que mueve los demás factores de la producción, esto es el trabajador, de ahí que sea trascendental el que se consideren en la propia organización las formas y los métodos adecuados para que en la medida de lo posible, se disminuyan al máximo los riesgos y situaciones laborables que deterioran la salud del trabajador.

3.2.3. Costo - beneficio.

De lo anterior podemos determinar que en la evaluación de los costos beneficios, tanto económicos como sociales de la jornada a turnos, debe

procederse con mucha cautela, pues su análisis presenta muchas dificultades ya que se basa en criterios de validez relativa, las partes interesadas son varias: los patrones, los trabajadores, sus familias, la sociedad en general, es decir hablamos de los dueños del capital, los administradores y distribuidores de los medios de producción, así como los consumidores de los bienes y servicios; partes que entre si no siempre convergen o coinciden sus intereses y objetivos.

Otro punto que hay que considerar al analizar los costos beneficios de la utilización de la jornada a turnos, lo es el contexto económico y social particular del país en el que se este utilizando, ya que algunos consideran que ciertos progresos en materia de empleo y producción resulta de la implementación del trabajo a turnos y con ello ventajas económicas para la industria y el país en general, lo que a su vez obligará a incrementar la producción o los servicios ante el aumento de posibilidades económicas y con ello de demanda; sin embargo, esto en contrapartida crea al mismo tiempo descontento ante los horarios de trabajo que no permiten disfrutar plenamente las nuevas posibilidades de consumo o que tienen consecuencias perjudiciales para la salud del trabajador o su vida familiar y social.

Si bien es cierto, que la rotación de turnos no representa el sistema de organización laboral más adecuado para mantener la salud del trabajador, también lo es que a consideración de algunos autores; que se tienen algunos beneficios entre los que se encuentra el hecho de ser uno de los medios a través del cual se evita someter a un solo trabajador a un tiempo prolongado o permanente de trabajo nocturno, situación igualmente preocupante por lo que hace a los efectos en la salud del trabajador; los sistemas discontinuos de rotación de turnos tienen como resultado un aumento significativo del tiempo de explotación sin necesidad de trabajo nocturno permanente; no obstante este

tipo de horario sigue ocasionando trastornos en la vida social y familiar de la vida del trabajador y puede ocasionar fatiga debido a las largas jornadas que el empleado debe realizar.

Con el objeto de limitar lo más posible el trabajo nocturno, en ciertos horarios discontinuos se puede suprimir los turnos de noche los viernes; con lo que la semana laborable se reduce a 37.5 horas de trabajo. Existen horarios que constan de turnos de mañana y tarde más largos, y turnos de noche más cortos, o en los que aumenta el número de turnos dentro del ciclo de veinticuatro horas.

Las posibilidades de programación de los horarios de trabajo en los sistemas de turno continuo se incrementan; por ejemplo, el sistema de tres turnos consecutivos con cuatro equipos rotativos en el que tres equipos trabajan ocho horas cada uno y el cuarto descansa, turnándose a intervalos regulares a lo largo de un período de cuatro semanas, da como resultado un promedio de cuarenta y dos horas semanales laborables, tiempo aceptable en la mayoría de los países.

Según indicadores de la Organización Internacional del Trabajo, son muchos los países en la actualidad que utilizan el sistema de cinco equipos rotativos, las horas de trabajo semanales se dividen entre ellos, que trabajan durante ocho horas cada uno, siguiendo diversos horarios de trabajo. Siempre hay tres equipos trabajando y dos descansan y, por consiguiente, el promedio de horas de trabajo a lo largo de un periodo de cinco semanas de duración disminuye a 33.6.³³

³³ Organización Internacional del Trabajo OIT, Reunión de expertos sobre el tiempo de trabajo, Op. Cit. Pág. 57

La rotación de turnos reviste particular importancia en las actividades de producción continuas, ya que mientras más elevado es el número de horas promedio de actividad que requiera una empresa, también mayores serán sus exigencias de presencia y participación de los trabajadores en dichos periodos de tiempo.

Es necesario se determinen los límites legales o contractuales sobre las horas que efectivamente se deben trabajar en una jornada o semana laborable durante un periodo medio, a fin de reducir riesgos y afecciones a la salud. Un sistema de horas de trabajo anuales plenamente integrado puede incluir semanas laborables cortas, largas o normales, además de las disposiciones para las vacaciones y días festivos; su programación puede garantizar que los días y semanas cortas coincidan en épocas de baja demanda, para satisfacer un oportuno y adecuado descanso al trabajador.

Las ventajas económicas de este sistema programado, que a manera de ejemplo se menciona, tienen cierta relevancia para el trabajador: economía en horas extraordinarias, mejor servicio a la clientela, plazos de entrega mas cortos, reducción de las existencias, etcétera. El sistema ofrece además la posibilidad de contratar empleados de forma permanente que por lo general son mejor calificados para el trabajo a desempeñar y más eficaces y motivados que los trabajadores temporales.

Sea cual sea el sistema de trabajo que se emplee y los medios que se utilicen, será importante hacer una evaluación de las consecuencias económicas del sistema de rotación de turnos, tomando en consideración los costos humanos y sociales, es decir, el conjunto de las adaptaciones que supone para el

trabajador, su familia, el trabajo y la sociedad, a fin de determinar un método de organización laboral lo menos perjudicial para él.

La finalidad no consistirá necesariamente en llegar a juicios de validez general, pero sí el obtener un conocimiento pormenorizado y detallado de cada situación, reflexionando en todo momento sobre las consecuencias que tiene para el trabajador y su vida laboral, familiar y social una forma determinada de trabajo, así como el valor que debe atribuirse, en una circunstancia y momento dado, a tales consecuencias tomando en cuenta los objetivos sociales y económicos de las personas involucradas.

3.2.4. Efectos de la rotación a turnos en la salud física del trabajador.

Para tener una adecuada comprensión de la problemática que genera el uso o sometimiento de la rotación de turnos en la jornada laboral, es conveniente puntualizar brevemente algunas consideraciones generales relacionadas con la actividad fisiológica y del trabajo; y sobre todo, tener una idea apropiada que nos permita determinar la magnitud de la problemática planteada; razón por la cual se expone brevemente y de forma general algunos de los efectos que produce en la salud de los trabajadores la rotación de turnos, sobre los ritmos biológicos y su vinculación con la actividad laboral, la fatiga y el descanso del trabajador.

3.2.4.1. Ritmos biológicos.

La actividad rítmica es una característica fundamental de la vida; tanto en animales como en vegetales, las fases biorítmicas de actividad se suceden alternativamente según ciclos bien establecidos. El hombre está sujeto a unos

ritmos que le imponen el trabajo (ritmos laborales), la sociedad (ritmos sociales) y la propia biología (ritmos biológicos). Estos ritmos no son independientes entre sí, sino que se intermodifican.

Los ritmos laborales modifican en grado variable el conjunto de ritmos sociales y ambos pueden alterar los ritmos biológicos, los cuales a su vez pueden modificar a los laborales.

Los ritmos biológicos difieren por su periodicidad; esta es de un segundo para la periodicidad de alta frecuencia de ciertos sistemas excitables como los nerviosos; de 24 horas para la periodicidad de mediana frecuencia, y de un mes o de un año para las periodicidades de baja frecuencia.³⁴

Desde la antigüedad se conoce la importancia de los ritmos biológicos y de la alternancia vigilia – sueño durante las 24 horas del día. Todo ritmo está definido por diversos parámetros: su periodo, su amplitud, su máximo y su mínimo; sin embargo para los efectos del presente estudio nos interesan los ritmos humanos de media frecuencia a los que se les conoce como “ritmos circadianos” (del latín *circa diem*: aproximadamente un día), ritmo basado en la alternancia diaria de la luz y la obscuridad durante aproximadamente 24 horas.³⁵

Los ritmos circadianos son inherentes a los seres vivos desde los organismos unicelulares hasta el hombre; las variables biológicas en el hombre, sujetas a un ritmo circadiano, son muy numerosas y entre ellas figuran tanto

³⁴ CARPENTIER J. y P. Cazamian. El trabajo nocturno, sus efectos sobre la salud y el bienestar del trabajo. Op.Cit. Pgs. 15 y 16.

³⁵ MARTI MJA y Desolle H. Medicina del trabajo. segunda edición, Editorial Masson, España, 1993. Pg. 96.

variables de todo el organismo (temperatura, pulso, tensión arterial), como del cerebro (ritmos electroencefalográficos), el sistema cardiorespiratorio (ritmo respiratorio, capacidad vital, consumo de oxígeno), la sangre (gránulos, composición química), los metabolismos y las secreciones endocrinas (hormonas disueltas en el plasma y en la orina) etcétera.

Cuando se trabaja de día y se descansa de noche, como es habitual, los máximos de la mayor parte de estas variables ocurren durante el día, si bien a horas diferentes, y sus mínimos durante la noche, lo que parecería indicar que el organismo está sujeto a una fase diurna de activación y a una fase nocturna de desactivación.

La influencia de esos sincronizadores es muy poderosa, su modificación acarrea una modificación correlativa de los ritmos circadianos dentro de un plazo y en un grado que dependen del ritmo de que se trate.

Estos sincronizadores son en el animal, la alternancia de la luz y de la oscuridad, en el hombre, la alternancia coordinada de distintos sincronizadores, entre ellos los hábitos sociales que hacen que se esté activo de día y se descansa de noche. Se llegó a suponer que esos hábitos no tenían sino un origen: los horarios de trabajo, y que bastaría con trabajar de noche y dormir de día para acostumbrar paulatinamente al organismo a sincronizarse con el nuevo ritmo de la actividad laboral, sin embargo, y de acuerdo a los estudios realizados se sabe que los sincronizadores sociales son de dos clases: por una parte el ritmo laboral y por la otra los ritmos de la familia y de la ciudad, que pueden ser independientes del primero, pues están supeditados poco o nada a la organización del trabajo. En tal situación estamos con un modelo de

organización de tres variables, el ritmo biológico, el ritmo de la actividad laboral y el ritmo socioecológico-ambiental.

Los ritmos circadianos de los vegetales y los animales son sincronizados por la alternancia entre la luz y la oscuridad; si se modifica la alternancia, se modifican los ritmos; en el caso de los seres humanos y de estudios realizados, se observó que al término de un periodo de trece semanas de trabajo nocturno, la amplitud de los biorritmos disminuyó, pero sin que se produjera realmente la inversión de éstos, dado que sus máximos continúan situándose en horas diurnas; sin embargo pudo observarse una marcada desincronización entre los mínimos en los días que siguen inmediatamente al retorno al horario diurno después de un periodo de turnos rotativos.

Estas variaciones sufren la influencia de factores extrínsecos, como el estrés emocional, la fatiga anterior al trabajo y el tipo de tarea que se realice. De esto es fácil inferir que la rotación de turnos alteraría el ritmo circadiano del sujeto que se vea obligado a variar sus horarios y usos diarios en determinados periodos de tiempo, situación que ocasiona trastornos de diferente índole, que más adelante se analizarán.

Como ya lo mencionamos, los ritmos biológicos en el ser humano se ven determinados por diversos factores que tienden a alterar su estructura biológica; por lo tanto y en razón del objeto de la presente investigación, resulta significativo abordar el análisis de la influencia que tiene la organización del ritmo de trabajo o profesional sobre el ritmo biológico y a su vez en la salud .

Por ritmos de trabajo se entiende: la organización temporal de las actividades o estados relacionados con el trabajo, dicho término es más general

que el horario (duración del trabajo), pues además de considerar la duración, también se tiene en cuenta el lugar y eventualmente el reparto de los periodos de trabajo.³⁶ En otras palabras, el ritmo de trabajo es la distribución y organización en un periodo de tiempo determinado de las diferentes fases del trabajo y del descanso.

Los ritmos de trabajo actuales, se ajustan a cuatro sistemas principales o más usuales en el ámbito laboral:

a) **La jornada normal.** Se basa en la repartición del horario diurno semanal normal de la empresa entre los cinco y seis días de la semana, con una pausa intermedia fija los domingos para recuperar las energías.

b) **La jornada nocturna.** Se basa en la repartición del horario nocturno semanal de la empresa entre los cinco y seis días de la semana, con una pausa intermedia fija los domingos para recuperar las energías.

c) **La jornada a turnos.** Sistema de trabajo en equipos utilizado, que en muchas de las ocasiones se establece como imperativo técnico de los talleres, dada la necesidad económica de intensificar el sistema de producción. Este sistema tiene varias modalidades:

- o Trabajo en dos equipos de ocho horas sucesivas. Puestos de mañana y de tarde, fijos o alternados a intervalos semanales. Los horarios varían según la empresa, pero en general se sitúan entre las seis de la mañana y las diez de la noche.

³⁶ MARTI MJA y Desolle H. Medicina del trabajo. Op. Cit. Pg. 98.

- Trabajo en tres equipos de ocho horas. Equipos de mañana, tarde y noche en sucesión continua; equipos que pueden ser fijos o semifijos, con rotaciones normalmente semanales y un día de descanso.³⁷
- Trabajo en cuatro o cinco equipo. Misma lógica en el sistema que se utiliza en los casos anteriores, sólo que se suma un cuarto o quinto equipo que permite un trabajo de 24 horas diarias durante los siete días de la de la semana, se conserva el descanso semanal un día o dos a la semana.

Estas modalidades de la actividad laboral permiten tener un mayor o menor grado de atención y rendimiento físico por parte del trabajador, puesto que en la medida que el ritmo de trabajo obligue a una persona a someterse a horarios nocturnos y dependiendo de la alternancia y periodicidad de dichos horarios de trabajo, será la afectación que sufrirá la salud del trabajador.

No olvidemos que en todo comportamiento humano, sea cual sea su finalidad, existe un elemento cuantitativo, un grado de movilización energética que va de la hipoactivación a la hiperactivación y de la somnolencia a la sobre excitación. Ahora bien, esta activación o desactivación del comportamiento depende de la mayor o menor actividad de las estructuras nerviosas centrales, o sea, el nivel de atención del cerebro, nivel determinado a su vez por dos centros cerebrales íntimamente asociados, de tal suerte que las variaciones circadianas de la activación o desactivación de la hipertensión y la hipotensión y en particular de la alternancia entre la vigilia y el sueño, dependen la gran parte de las veces de los tiempos de descanso y de trabajo, esto es, dependerán del tipo de ritmo profesional en el que esté ubicado el trabajador.

³⁷ El trabajo en equipos sucesivos tiende a aumentar en la industria de la transformación, ya que algunos opinan que se intensifica al máximo la utilización de las herramientas de producción, a diferencia de la jornada normal.

En otras palabras, si una persona realiza su función laboral en horarios diurnos y tiene sus periodos de descanso por la noche, sus fases de hipoactivación e hiperactivación estarán coordinadas correctamente de tal forma que existirá una alteración mínima de su ritmo circadiano, que a su vez influya en un nivel óptimo de salud física o mental reflejada en diversos trastornos a su organismo. Esto es, debido a que el ser humano es un ser básicamente diurno, su organismo está fundamentalmente diseñado para trabajar de día y esparcirse y descansar de noche.

Existen mecanismos internos que controlan la fisiología y bioquímica del organismo, para ajustarlo al ciclo de veinticuatro horas (ritmo circadiano). Sin embargo, sistemas de trabajo como el de rotación a turnos o trabajo nocturno permanente perturban las variaciones circadianas del funcionamiento fisiológico, puesto que provocan la necesidad de permanecer despiertos y trabajando en horas biológicamente anormales para el adecuado desempeño de la actividad laboral de que se trate, lo que a su vez obliga a dormir durante el día; en muchas de las ocasiones, esta situación no se puede evitar del todo por las razones que ya hemos mencionado, no obstante, se puede hacer un planteamiento organizativo del trabajo, que permita el menor grado de variación de los ritmos naturales del ser humano que provocan la afectación a la salud.

3.2.4.2. Trastornos en el organismo.

Sobre el plano de la salud, diversas investigaciones han sido efectuadas acerca de los efectos biológicos, fisiológicos y patológicos de los ritmos de trabajo. Aunque las conclusiones de esos trabajos no siempre son del todo

convergentes, concuerdan en general en ciertos aspectos que vale la pena comentar.

Las dificultades de adaptación se deben al hecho de que el hombre está regulado orgánicamente por diferentes biorritmos, entre los que se encuentran los circadianos (sincrónicos a la alternancia de los días y las noches): ritmo vigilia – sueño, ritmo térmico, variaciones de funcionamiento renal, variaciones de actividad endócrina etcétera.

Los ritmos cambiantes y la alternancia de los horarios de trabajo plantean el problema de invertir el ritmo circadiano del sujeto. Las observaciones hechas han demostrado que esta adaptación depende en gran parte de la adquisición de un sueño diurno satisfactorio, aquí interviene indudablemente el factor individual de adaptación del ritmo biológico a las variaciones de horarios.

La calidad del sueño determina de forma importante las condiciones de salud que las personas tienen, razón por la cual, se observa que la mayoría de los problemas de salud que aquejan a las personas que trabajan por turnos se asocian a un mal descanso, derivado de los constantes cambios a los que se ve sometido con las variaciones del horario del trabajo. El funcionamiento de los signos circadianos es tal que el organismo está acondicionado naturalmente a la actividad diurna y posteriormente al descanso nocturno; al finalizar un turno por la mañana, el cuerpo no se encuentra en términos generales, perfectamente predispuesto para el sueño, además de otros factores externos poco propicios para un descanso adecuado; esto es, la luz natural puede perturbar el sueño y el nivel de ruido es mayor por la mañana que por la noche. Además algunos trabajadores nocturnos interrumpen su descanso diurno para comer con la

familia y otros reducen sus horas de sueños, para realizar las labores domésticas y cuidar a los hijos.

Las mencionadas condiciones de anormalidad provocan diversos trastornos en el organismo, que acentúan en mayor o menor medida dependiendo de las circunstancias específicas de cada trabajador (entorno social, familiar y tipo de actividad laboral) así como de la adaptabilidad que el propio organismo tenga respecto de las variaciones del horario de trabajo

Enseguida enunciaremos algunos de los trastornos más comunes que se presentan en la salud de los trabajadores que rolan turnos:

3.2.4.3. Trastornos digestivos.

Son las más frecuentes señaladas en los estudios; el desfase de las horas de comida, que modifica los ritmos del apetito y la secreción gástrica, juegan indudablemente un rol importante, asimismo la ingesta exagerada de excitantes, de tabaco, para compensar la falta de sueño, es el origen de perturbaciones digestivas.

La rotación de turnos provoca alteraciones en el horario y la secuencia en las comidas y durante la noche el estómago no puede admitir en cantidad ni calidad una típica comida diurna, por lo que resulta comprensible que los trabajadores del turno de noche sufren inapetencia con mayor frecuencia que quienes trabajan de día.

A largo plazo, los hábitos alimentarios irregulares pueden provocar molestias e incluso trastornos gastrointestinales severos; de hecho se ha

calculado el intervalo de tiempo entre el comienzo del trabajo por turnos y el diagnóstico de la enfermedad, al comparar grupos con diferentes horarios de trabajo, se hallaron los menores intervalos medios (cuatro, siete años) para la aparición de la úlcera péptica entre los trabajadores adscritos permanentemente al turno de la noche; le siguen con un promedio de cinco años los trabajadores que alternan turnos donde la úlcera péptica se hizo presente. Se llegó a la conclusión de que existen elementos de juicio bastantes para afirmar que el trabajo por turnos es un factor de riesgo de trastornos y enfermedades gastrointestinales.

La comparación de afecciones entre trabajadores diurnos y rotadores de turnos es notoriamente marcada, toda vez que las alteraciones digestivas se atribuyen principalmente al cambio de los horarios de comida, que modifican el ritmos fisiológicos de la secreción gástrica y también a los malos hábitos alimenticios del propio trabajador.

La alteración del ritmo circadiano de la nutrición no siempre es de igual manera en todas las personas, puesto que, las costumbres no son las mismas en todas partes en lo concerniente a las horas de comer.

Cuando se labora de noche, ese trabajo da origen a una comida nocturna, manteniéndose al mismo tiempo las dos comidas diurnas principales; el hecho de hacer tres comidas en lugar de dos habituales puede suscitar una sobrecarga digestiva y la obesidad.³⁸

³⁸ Problemas de obesidad se observan en 30% de las enfermeras del Instituto Mexicano del Seguro Social que tienen alternancia en sus horarios de trabajo.

La irregularidad de las horas de comida, provoca una disritmia alimentaria que causa los trastornos digestivos marcados; nos referimos a trastornos que se presentan bajo formas variadas y cuyo único punto común es que entre ellos y los horarios alternados se observa una correlación estadística positiva. Diversos estudios permitieron comprobar, la existencia de dos o tres veces trastornos gástricos distintos de las úlceras entre trabajadores de turnos rotativos que entre los que cumplían la jornada diurna normal. En cuanto a los trastornos intestinales, estreñimiento acompañado a veces de crisis hemorroidales forman parte de lo que se conoce como "síndrome de la semana nocturna."³⁹

Las úlceras digestivas confirmadas por radiografía, son mas frecuentes entre personal de turnos rotativos que entre el personal que cubre el trabajo de tiempo normal. La úlcera gastroduodenal es el prototipo de la enfermedad psicosomática que presentan los roladores de turnos, y cuando de ella se trata, no es posible atenerse a la interpretación clásica según la cual la irregularidad de las horas de comida y los errores dietéticos provocan primeramente trastornos funcionales y posteriormente trastornos orgánicos del aparato digestivo. En efecto una disfunción del aparato nervioso central provoca tal trastorno; esto guarda relación con las perturbaciones del hipotálamo que nacen del conflicto de los ritmos orgánicos y laborales, lo cual sugiere una sintomatología común y revela un nexo entre los síndromes digestivos y neuróticos, que explica el vínculo estadístico que los liga.

³⁹ CARPENTIER J. y P. Cazamian. El trabajo nocturno, sus efectos sobre la salud y el bienestar del trabajo. Op. Cit. Pg. 34.

3.2.4.4. Trastornos en el sistema nervioso.

El trabajo a turnos provoca, como más adelante analizaremos, una fatiga excesiva en la mayoría de los sujetos que trabajan con este sistema, lo que conduce a una condición nerviosa también excesiva, irritabilidad, dificultades de atención, dolores de cabeza, etcétera. La severidad de estas alteraciones es muy variable, según los autores, pero seguro es que las variaciones de horario, el mal descanso y la fatiga provocada por la jornada a turnos favorecen el desequilibrio del sistema nervioso.

Esta situación está comprobada estadísticamente; por ejemplo, los trastornos nerviosos de cualquier clase, son dos y media veces más frecuentes entre el personal de turnos rotativos que entre los trabajadores diurnos (64% y 25% respectivamente) y el 32% de los trabajadores trasladados de los turnos rotativos a los diurnos sufre de afecciones nerviosas, mientras que entre los que siempre han cumplido un horario diurno normal esa proporción se reduce al 13%. Aquí el factor patógeno fundamental no es la alternancia de los horarios, sino el trabajador nocturno en sí, pues esas afecciones son más comunes entre los que laboran de noche permanentemente que entre los que solo lo hacen en forma alternada (45% y 36% respectivamente)⁴⁰

Ya se ha visto que la fatiga excesiva del trabajador que rota turnos obedece a un doble motivo: un trabajo más fatigante por ejecutarse en periodo de desactivación y un sueño menos reparador, por tener lugar en periodo de activación. La neurosis del trabajador tiene exactamente las mismas causas, sin embargo todo indica que el factor preponderante es el hecho de dormir de día y la consiguiente perturbación del sueño.

⁴⁰ Ibidem. Pág. 35.

En efecto, los trastornos del sueño son extremadamente frecuentes entre los trabajadores nocturnos; una encuesta demostró que se afectaba el 60% del personal de los turnos alternados y el 11% únicamente del que trabaja de día. Al estudiar a un grupo de trabajadores diurnos fijos pero que anteriormente habían cumplido turnos rotativos, se notó que entre el 84 y 97% de ellos había sufrido de trastornos del sueño cuando trabajaban de noche.⁴¹

Además estos trastornos preceden a las otras manifestaciones neuróticas, de manera que entre la simple fatiga del trabajador nocturno y la aparición de un síndrome neurótico caracterizado, es posible discernir un estado intermedio pre-neurótico que se manifiesta sólo por una perturbación del sueño, profunda pero aislada. Sin embargo, la neurosis del trabajador nocturno no es en lo esencial sino una disritmia, pues la impone el horario de trabajo, precede a la depresión neurótica que es su efecto secundario. Este tipo de neurosis se caracteriza porque resulta de las condiciones de trabajo (en este caso particular la rotación de turnos) y presenta tres síntomas habituales: agotamiento físico sobre todo por la mañana, insomnio acompañado de una somnolencia posterior y trastornos en el carácter tipo agresivo y depresivo, su evolución es variable, puede manifestarse en los primeros meses de trabajo, o bien, puede presentarse tardíamente después de años de trabajo.

Otro aspecto importante a considerar, lo es el hecho de los estimulantes que son consumidos por este tipo de trabajadores, que se vuelven más propensos a su utilización, derivado de los desequilibrios nerviosos y malos hábitos alimenticios que los caracterizan. Se ha observado que la jornada a turnos induce a cometer errores dietéticos y a ingerir bebidas alcohólicas,

⁴¹ Idem.

consumo indiscriminado de medicamentos para dormir de día y mantenerse despierto de noche y los trastornos nerviosos de una neurosis incipiente. Se establece entonces un círculo vicioso: fatiga, insomnio, ingestión de somníferos, fatiga intensa al despertar, ingestión de estimulantes para mantenerse activo en el trabajo.

No se obtuvieron datos precisos de cuál es el porcentaje de trabajadores que consumen psicotrópicos, pero debe ser considerable si tomamos en cuenta las estadísticas internacionales sobre seguridad en carreteras, de donde se tiene que entre un 20 y 30 % de los conductores nocturnos utilizan algún tipo de droga. En este sentido, lo importante a destacar es que la utilización de drogas a la larga reduce la eficiencia en el trabajo y provoca dependencia de otro tipo de trastornos en la salud en muchas ocasiones de forma irreparable.

3.2.4.5. Fatiga y perturbaciones del sueño.

Los órganos del cuerpo humano (músculos, sistema nervioso central, y órganos sensoriales) son susceptibles a la fatiga, es decir, después de funcionar durante cierto tiempo y con cierta intensidad, sufren un gasto de energía que los obliga a suspender transitoriamente su actividad para reconstituir sus reservas energéticas; por lo que el trabajo forzosamente provoca fatiga que debe estar alternada con un adecuado reposo.

El término fatiga expresa un estado del organismo que presenta caracteres muy complejos, es una manifestación general del organismo, cuyas causas productoras pueden ser muy variadas, contándose entre ellas la fatiga muscular y psíquica. La fatiga es un estado intermedio entre la salud y la enfermedad, y algunos autores definen como el "fenómeno general de defensa

presente en todos los seres vivos y en todos los tejidos; se caracteriza por la disminución o la pérdida de la excitabilidad del tejido o del órgano sobre el que recae".⁴²

La fatiga constituye un estado reversible, es decir, que la desaparición de las causas que la provocan colocan nuevamente al organismo en situación normal; en cambio la persistencia o la exacerbación de esas causas pueden conducir a cuadros realmente patológicos.

La fatiga normal, es fisiológica, desaparece rápidamente con el reposo y debe distinguirse de la alteración de las condiciones de trabajo que provocan trastornos patológicos en el organismo del trabajador, cuyas manifestaciones somáticas y objetivas se traducen primeramente en una disminución de rendimiento. Otras son psicológicas, subjetivas y con sensación de malestar; ambos fenómenos pueden presentarse de forma independiente o simultánea.

El concepto de fatiga industrial ha evolucionado, debido a que la máquina ha ido sustituyendo al hombre, reduciendo en algunos casos el esfuerzo físico, sin embargo en la industria el hombre esta acoplado a esta máquina, que en principio la dirige, sigue su ritmo que a su vez entraña acciones rápidas, repetidas y siempre idénticas durante muchas horas.

La fatiga suscita en el trabajador una sensación particular de sí mismo, que le indica la importancia del esfuerzo que realiza y los límites que es menester que le imponga; en otras palabras funciona como un regulador de la actividad que realiza el sujeto.

⁴² MARTI MJA. y Desoille. Medicina del trabajo, Segunda edición, Barcelona España, Editorial Masson. España, Pg. 104.

La actividad en el trabajo está controlada de forma consiente por el cerebro, mientras que toda regulación inconsciente del trabajo esta a cargo del hipotálamo, que gobierna la producción de la energía exigida para la realización de las tareas y que da origen a su vez a la sensación de fatiga que las suspende y rige después durante la reconstitución de las reservas durante el descanso. De esta forma, el hipotálamo, órgano de la fatiga normal y patológica, es el principal regulador de las actividades laborales.

La evaluación del esfuerzo causante de la fatiga difiere según sea ésta muscular o mental, en el primer caso es más perceptible que la segunda, pero en ambos casos las pausas que interrumpen la jornada de trabajo permiten eliminarla o reducirla en gran parte para continuar con la actividad.

En un principio resulta ser una consecuencia fisiológica normal y sana del trabajo realizado; sin embargo, si no se le presta atención y se sigue trabajando al ritmo y con el desgaste que se intenta frenar, esto es, sin darle un adecuado descanso al cuerpo, se pasa a una etapa de trastorno en la salud puesto que la fatiga se convierte en crónica, es decir, desaparece más difícilmente con el descanso y se va incrementando a medida que transcurren los días de trabajo. Esta situación a su vez provoca otro tipo de padecimientos patológicos, agotamiento orgánico, psíquico (neurosis) y psicosomático (úlceras del estómago, infarto al miocardio etc.).

En el caso de la rotación de turnos, puede afirmarse trabajador sufre de un exceso de fatiga, probablemente provocada por la circunstancia de que en ciertos periodos debe trabajar durante la fase de desactivación nocturna y dormir durante la fase de activación diurna, además de estar en un constante cambio de horarios y hábitos de trabajo, que no permiten que el organismo

mantenga un ritmo y orden natural en su funcionamiento, esto es, un trabajador realiza una actividad laboral durante un periodo de tiempo determinado en horarios diurnos, pero hay otros periodos de trabajo nocturnos que indiscutiblemente afectan el descanso, que poco a poco y en la medida que va pasando el tiempo, provoca que el nivel de fatiga tanto mental como física se vaya acentuando en el sujeto pasando de una fatiga normal a una fatiga crónica que es resultado de un mal proceso de reactivación, puesto que la rotación de turnos provoca un nivel de estrés importante en razón de la imposibilidad de organizar fácilmente las actividades extra laborales que podrían contribuir a relajar las tensiones del trabajo.

Además, fisiológicamente el organismo encuentra problemas de adaptación entre los tiempos de comida, de descanso y de trabajo, lo que impide tener un adecuado reposo que permita restablecer las energías de forma tal que las subsecuentes actividades se realicen con un nivel óptimo en función del esfuerzo requerido por la actividad laboral. Resulta pues una oposición entre las fases de dos ritmos circadianos, uno biológico, el de activación y desactivación psicósomática del organismo, y el otro artificial, el del trabajo y descanso.⁴³

En este orden de ideas, podemos darnos cuenta que el sueño es un elemento esencial que tiene que ver directamente con la posibilidad de recuperación de las energías que se necesitan para continuar con el recommienzo de nuevas actividades, tanto laborales como de la vida diaria en general; pero además contribuye de forma poderosa en la conservación de la salud del trabajador, toda vez que evita la aparición de trastornos posteriores en el organismo.

⁴³ No hay que olvidar que la fatiga del trabajador por turnos, varía también dependiendo de su propio y particular entorno social y familiar, así como de las exigencias de sus tareas .

Estudios sobre la jornada a turnos, han demostrado que las perturbaciones del sueño se presentan de manera generalizada en la mayoría de los sujetos que rolan turnos, toda vez los periodos de sueño diurno dan como resultado una baja calidad en el descanso, ya que el sueño diurno es menos profundo que el nocturno; y en algunos casos se llega a observar que incluso las variaciones de los tiempos de dormir provocan insomnio lo que a su vez contribuye con la acumulación de pocos espacios de descanso satisfactorio que permita una reactivación energética de calidad, sino que por el contrario, se va generando gradualmente y en cadena un problema de desequilibrios bioritmicos que afectan la salud del trabajador, y por ende su desempeño en el trabajo al grado que en algunos casos puede traer como consecuencia accidentes profesionales.

Cabe hacer mención, que este problema se acentúa principalmente en los sistemas lentos de rotación de turnos, ya que se somete más tiempo al trabajador a la exposición del trabajo nocturno y por consiguiente al sueño diurno, que como ya hemos comentado perjudica de forma importante la recuperación del trabajador, debido a que el sueño diurno a parte de ser más breve, es a menudo discontinuo, pues en el trabajador nocturno los ritmos del apetito y del sueño se interfieren, y en alrededor de un tercio de los casos este último se interrumpe al medio día para almorzar, para continuar enseguida su sueño en forma de siesta, con un nivel de descanso muy pobre.

El sueño diurno conserva la misma organización cíclica que el nocturno, sólo que por su corta duración se asemeja al sueño nocturno de los que duermen poco, de manera que no se le puede considerar una privación total del sueño, que si bien, en algunos casos permite satisfacer el sueño obligatorio, no el

necesario para obtener una adecuada recuperación de las energías requeridas para el desempeño de las actividades cotidianas.

Se ha demostrado que el 60% de los trabajadores nocturnos tienen el sueño perturbado en relación con el 11% de los trabajadores diurnos; y que las rotaciones de horarios son más perjudiciales que los horarios fijos. La proporción de alteraciones del sueño disminuye de forma clara con la mejora de las condiciones de hábitat de los trabajadores por turnos.⁴⁴

A menudo los trabajadores por turnos aquejan somnolencia durante el periodo de actividad, alteraciones de la vigilancia que podrían ser causa de accidentes de trabajo; por ejemplo, los trabajos de velador, a menudo monótonos, son especialmente difíciles de realizar de madrugada cuando el individuo se encuentra en una fase de menor activación fisiológica, situación que se ve doblemente alterada con la disminución de la duración y de la calidad del sueño diurno que deriva principalmente del ruido (según las condiciones del hábitat), y de la sensación del hambre que aparece a la hora habitual de comida del individuo.

3.2.5 EFECTOS PSICOSOCIALES DEL ROLADOR DE TURNOS.

Muchos autores han considerado que los factores psico-sociales relacionados con el trabajo contribuyen de forma importante a una serie de daños a la salud de los trabajadores; las investigaciones demuestran que existe una relación entre los síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento y las condiciones de trabajo estresantes muy intensas.

⁴⁴ MARTI MJA. y Desoile. Medicina del trabajo. Op. Cit. Pg. 99

El enfoque más utilizado para tratar las relaciones entre el medio habiente psicológico del trabajo y la salud de los trabajadores ha sido la aplicación del concepto de estrés. Tanto en los países en desarrollo como en los estados industrializados, el medio ambiente de trabajo y el marco de vida pueden provocar la presencia de elementos psico - sociales negativos cuya importancia relativa para la aparición de enfermedades puede ser significativa.

La corriente internacional y las actuales tendencias de protección al trabajador indican que la seguridad e higiene en el trabajo ya no solo deben tomar en cuenta los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino también los diversos factores psico-sociales inherentes a la empresa, que pueden influir considerablemente en el bienestar físico y mental del trabajador. El medio ambiente del trabajo es considerado cada vez más como un grupo de factores interdependientes que actúa sobre el hombre en el trabajo.

Los factores psico-sociales estresantes que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza, comprenden aspectos físicos y ciertos aspectos de organización y sistemas de trabajo así como la calidad de las relaciones humanas dentro de la empresa. Todos estos factores actúan y repercuten en el clima psico-social de la empresa y sobre la salud física y mental de los trabajadores.

En el caso de México, llama la atención las dificultades económicas y la pobreza que prevalece en diferentes sectores de la sociedad, donde los escasos ingresos familiares de numerosos trabajadores no les permiten satisfacer sus necesidades esenciales, situación que se convierte en un factor más de desequilibrio psicológico, causa y razón que hace al trabajador especialmente

vulnerable al estrés laboral. Las malas condiciones de vivienda y la falta de apoyo de la colectividad agravan el problema.

Actualmente se reconoce que los acelerados cambios tecnológicos registrados en algunas ocupaciones, que motivan sistemas de organización variados, que alteran sus ritmos y horarios de trabajo, aunados a las exposiciones profesionales y combinados con otros factores (como la sensibilidad del individuo, su modo de vida y las condiciones generales de su medio ambiente) generan o favorecen la aparición de enfermedades vinculadas al trabajo, o gravan desórdenes existentes, tales como: enfermedades crónicas de los sistemas locomotor, respiratorio y cardiovascular, así como trastornos del comportamiento o de la conducta.

En este sentido, la política de la prevención de todos los factores perjudiciales para la salud de los trabajadores debe enfocarse directamente hacia un mejor conocimiento de los requerimientos esenciales para la creación de un medio ambiente de trabajo sano, a la adaptación del trabajo de acuerdo a la capacidad y necesidades de cada trabajador a su condición física y mental con relación al trabajo.

Los factores psicológicos en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos subjetivos; algunos de ellos se refieren al trabajador individualmente, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. Otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él.

En el caso que nos ocupa, nos interesa abordar las condiciones y medio ambiente de trabajo, las relaciones de los trabajadores con sus supervisores y las prácticas de administración y organización; así mismo, los factores externos al lugar del trabajo, pero que guardan relación con las preocupaciones psicológicas que se derivan de las circunstancias familiares o de la vida privada, de los elementos culturales, la nutrición, las facilidades de transporte y de vivienda, situaciones que son un todo pero a la vez tienen un peso específico como factor independiente.

Como podemos observar, resulta muy difícil separar los factores psicológicos de los sociales, puesto que se ubican e influyen en la salud del trabajador de forma interrelacionada.

Los factores psico-sociales en el trabajo consisten en interacciones entre la actividad laboral, su medio ambiente, como la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal dentro del trabajo, todo lo cual puede influir en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo.

En otras palabras, el medio ambiente de trabajo, las tareas, la organización (ritmos y horarios de trabajo) son representativos de las condiciones de trabajo que nos ocupan, puesto que influyen directamente en las posibilidades favorables o desfavorables del trabajador.

La interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores humanos del trabajador pueden conducir a perturbaciones emocionales, problemas de comportamiento y cambios bioquímicos y neurohormonales que

presentan riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas; adicionalmente, pueden también presentarse efectos nocivos para la satisfacción y el rendimiento en el trabajo.

Como ya mencionamos, la interacción entre los individuos y su medio ambiente de trabajo se determina, por una parte, por sus condiciones de trabajo y por la otra, por sus capacidades y necesidades humanas.

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud. Por el contrario, cuando no existe una adecuada satisfacción de las necesidades, el individuo reacciona con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional y fisiológico, de lo cual se presentan desequilibrios en la salud.

La rotación de turnos es precisamente uno de los factores psico-sociales del medio ambiente de trabajo que provoca alteraciones negativas en la salud del trabajador, toda vez que entraña un sistema de organización a través del cual se busca incrementar la capacidad productiva de una empresa a expensas del sometimiento del trabajador a situaciones anormales de trabajo y descanso, puesto que la jornada a turnos implica alternar estos dos elementos cada determinado periodo de tiempo a diferentes horarios, de mañana, tarde y noche, lo que evidentemente acarrea las alteraciones en la salud a las que hemos hecho referencia en líneas anteriores, puesto que el organismo del ser humano esta diseñado naturalmente para tener actividad diurna y descanso nocturno, y cuando por la rotación de turnos esta circunstancia se ve alterada, provoca múltiples efectos en la salud, que pueden variar su intensidad, dependiendo de otros tantos factores, mismo que más adelante se analizarán.

La organización del tiempo del trabajo, su duración diaria, semanal o mensual son aspectos de suma importancia para mantener el equilibrio del medio ambiente de trabajo que se ha venido analizando, puesto que en gran medida estructuran la forma de vida de la población económicamente activa. Están vinculadas a las estructuras del sueño y la vigilia, a la participación social y al estilo general de vida de la población, lo que evidentemente repercute en la salud física y mental del trabajador sin embargo la rotación de turnos impide tener un orden adecuado de vida dada la naturaleza organizativa de este sistema de trabajo; se ha comprobado que la jornada a turnos modifica los ritmos biológicos, la temperatura del cuerpo, el metabolismo, los niveles de azúcar en la sangre, la agilidad mental y la motivación en el trabajo.

Durante la vida cotidiana, los efectos pueden manifestarse en primera instancia con afecciones al sueño, a las costumbres de alimentación, a la vida familiar y a las actividades sociales. Los trabajadores por turnos al tener menos oportunidades de esparcimiento y de recuperación de sus energías, aquejarán más frecuentemente que los trabajadores diurnos de cansancio y desarreglos gastrointestinales.

Un estudio sobre controladores de tráfico aéreo demostró que había entre ellos cuatro veces más casos de hipertensión, y también más casos de diabetes y úlceras gástricas, que un grupo de control de personal aeronáutico con menos responsabilidades. Si bien otros factores de tensión eran importantes en la incidencia de estos problemas de salud, relacionados con el estrés, quedó demostrado que la causa principal del estrés era el trabajo por turnos.⁴⁵

⁴⁵ Organización Internacional del Trabajo (OIT). Factores Psico-sociales en el trabajo, Número 56 (Informe del Comité Mixto OIT, OMS sobre medicina del trabajo), 1984, Pg. 8.

Indudablemente la jornada a turnos resulta en mayor o menor medida perjudicial a la salud del trabajador, y aunque en muchas investigaciones concuerdan en que el trabajo por turnos puede ser menos estresante a medida que los horarios de trabajo se organizan mejor, las restricciones a la participación social son una constante entre el personal que trabaja por turnos.

Dado lo anterior, tenemos que los factores psico-sociales tienen un impacto que se refleja fundamentalmente en dos aspectos: psicológico y social.

3.2.5.1. Aspecto psicológico (estrés laboral).

La biología y la medicina han incorporado "stress" que es "el proceso o mecanismo con el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio en que se desarrolla"⁴⁶

Este proceso o mecanismo general, es el que denominamos con el término de estrés, es decir la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga.⁴⁷

Es esta respuesta la cual lleva una serie de cambios físicos y biológicos que previa evaluación o atribución que puede ser consciente o inconsciente de los factores estresantes, que ha su vez permiten responder adecuadamente a las demandas externas.

⁴⁶ ESLIPAK, Oscar E. "ALCMEON 19". Estrés Laboral, Instituto Mexicano del Seguro Social, México, 1996, Pg. 1.

⁴⁷ Idem.

Si aplicamos el concepto al ámbito del trabajo de los individuos, podríamos ajustar la definición de estrés como el desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad personal para llevarlas a cabo.

La actividad laboral indudablemente es generadora de estrés y dada la situación laboral que actualmente se vive en nuestro país, esta se ve intensificada ya que el trabajador lucha por mantener su puesto de trabajo y dicha lucha hoy en día es más intelectual y psicológica que física, pero igualmente desgastante y productora de afecciones a la salud.

Al respecto la Organización Internacional del Trabajo, sostiene que las empresas que ayuden a sus empleados a hacer frente al estrés y reorganicen adecuadamente el ambiente de trabajo, en función de las aptitudes y aspiraciones humanas, tienen más posibilidades de lograr oportunidades competitivas.⁴⁸

Este enfoque es positivo, sin embargo, solo desde el punto de vista productivo, habría que agregar los beneficios que conlleva al mantener una salud estable y duradera del trabajador, al mejorar las estructuras organizativas de la empresa, que en el caso de la rotación a turnos nos referimos a los ritmos y horarios de trabajo.

3.2.5.2. Aspecto social (vida familiar).

Uno de los principales aspectos negativos que se asocia contra la utilización de la rotación de turnos, lo es la perturbación de las relaciones

⁴⁸ ESLIPAK, Oscar E. "ALCMEON 19", Estrés Laboral, Op. Cit, Pg. 4.

familiares y sociales; situación que se extiende a la vida profesional, toda vez que los horarios nocturnos de trabajo la tornan más compleja y difícil de conciliar.

Al respecto, se realizó labor de campo y se visitaron algunas fábricas en la ciudad de México que utilizan la rotación de turnos, y se logró obtener a través de pláticas con trabajadores que tienen que someter su ritmo de vida y trabajo a un sistema de jornada a turnos, su opinión de esta modalidad de trabajo, así como los beneficios e inconvenientes que le representaba dicha forma de organización laboral.

Al respecto, las opiniones y razones obtenidas se pueden catalogar como subjetivas y difíciles de generalizar puesto que se basan en situaciones particulares vividas, esto es, en apreciaciones personales de las ventajas e inconvenientes de la jornada a turnos; sin embargo, se denota una mayor tendencia al rechazo de la utilización de éste sistema organizativo de trabajo, toda vez que impide una relación estable con sus familiares y amigos, pues el cambio constante de horarios dificulta la planeación de actividades coordinadas con ellos. Cabe mencionar que los trabajadores que menor tiempo tenían sometidos a un sistema rotativo de turnos, mencionaban como su principal preocupación la dificultad de la convivencia familiar; mientras que los de mayor tiempo adicionalmente hacían referencia a inconvenientes por afecciones a la salud, principalmente de tipo gastro intestinal provocadas por la variación de los horarios de comida.

Las actitudes y puntos de vista de los trabajadores sobre su propia situación no siempre son acordes con lo que se infiere de los datos fisiológicos, e investigaciones que se han realizado sobre el problema, pero no por ello dejan

de ser una parte importante de la problemática que se plantea en la presente investigación.

De encuestas realizadas al respecto, destaca la influencia negativa de la rotación de turnos en la vida familiar, ya que las perturbaciones de las relaciones familiares son las más molestas no sólo para el trabajador, sino para todos los miembros de ésta: el trabajador, su esposa y sus hijos. Quienes trabajan de noche en forma alternada atribuyen más importancia a la vida familiar satisfactoria, porque es un factor de equilibrio cuando en ella encuentran relajamiento, tranquilidad y no enfrentamientos, ni tensiones.

Las consecuencias del trabajo nocturno fijo o alternado parecen afectar dos aspectos de la vida familiar: el aspecto práctico de la organización de la vida hogareña cotidiana, y la vida del grupo familiar como tal, incluidas las relaciones entre sus miembros. Una persona que rota turnos se ve obligada a someterse en muchas ocasiones a las costumbres de su familia lo que lo puede llevar a interrumpir su sueño diurno, o bien, someter a su familia a su propio horario, lo que a veces es factible, cuando es poco numerosa, y en especial cuando su pareja no trabaja fuera del hogar; o bien, seguir un ritmo parcialmente independiente del de su familia, lo que significaría el caso más lamentable para el trabajador.

En cualquiera de estos casos se presentan dificultades en la preparación y organización de las comidas, en los quehaceres domésticos y en el cuidado de los niños, dificultades que varían según el turno de trabajo.

Las actividades de los otros miembros de la familia dificultan el sueño diurno del trabajador y la necesidad de respetar su reposo es asimilada por

aquellos como una restricción de su libertad, en otras palabras, el no perturbar el descanso de un rolador de turnos llega a significar una molestia para los otros miembros del trabajo; en todos los casos, el ambiente familiar sufre alteraciones a causa de esta situación, incomoda para el trabajador que no puede dormir bien, y para su familia ya que se ven entorpecidas sus actividades, lo que puede traer como efectos negativos, inconvenientes de orden práctico y dificultades en las relaciones familiares.

Los trastornos de esta vida familiar a consecuencia de la rotación de turnos reconocen dos causas principales: la discriminación de las actividades y de los ritmos de vida y los continuos cambios que produce la alternancia de los horarios. La jornada a turnos dificulta el cumplimiento de las obligaciones familiares en materia de educación de los hijos, dificultades a las que la mayor parte de los trabajadores son sensibles y que se presenta no solo mientras están asignados a los turnos de la noche, sino también al de la tarde; el turno de la mañana les permite pasar con su familia las primeras horas de la noche, aunque para ello deban sacrificar parte de su sueño si al día siguiente su trabajo comienza muy temprano.

Cuantas más dificultades encuentra un trabajador para conciliar su vida profesional con los papeles que debe asumir en su vida privada, tanto mayor es el perjuicio que soporta su estado psíquico: su ansiedad aumenta, entra en un conflicto consigo mismo que se va agudizando y la autoestima va disminuyendo.

El rolador de turnos experimenta una sensación de descontento y aislamiento que algunos autores han calificado incluso, de verdadera "muerte social". Esta sensación se debe en buena medida a la diferencia de horarios entre

el rolator de turnos y los otros trabajadores, es decir, a una desincronización de los momentos de esparcimiento que se agrava cuando se cumplen turnos rotativos de forma lenta; por lo tanto, cuanto mayor es el número de los que trabajan en turnos rotativos, más difícil resulta para los amigos reunirse y resulta menos probable que esos trabajadores tengan la sensación de formar parte de un grupo, toda vez que se provoca una especie de ruptura por el hecho de no seguir el ritmo general del resto de la sociedad económicamente activa, incluso de su propia familia.

Podemos concluir a este respecto, que en general las actividades colectivas del trabajador, tanto familiares como sociales, de tipo deportivo, sindical, político, cultural y otras análogas, son las más perjudicadas por la rotación de turnos, puesto que le impiden participar en ellas con regularidad; por ese motivo a veces se le excluye de las actividades y otras, él mismo es quien decide abandonarlas ante la dificultad de coordinarlas con su ritmo de trabajo y tiempo libre.

3.2.6. Otras variables que intervienen en los efectos en la salud por la rotación de turnos.

Como se ha mencionado, el organismo del ser humano está regido por ritmos biológicos, funciones fisiológicas que siguen una repetición cíclica y regular; dentro de dichos ritmos están los circadianos, que siguen un ciclo de 24 horas y que son los más afectados en la rotación de turnos, pues coinciden con los estados de vigilia y sueño tan importantes para el organismo.

Las fases de activación (vigilia) –desactivación (sueño), se deben a la influencia de los ritmos circadianos y el hipotálamo, coincidiendo la fase de

activación con las horas diurnas, y las de inhibición con las horas nocturnas. La jornada a turnos, fuerza al trabajador a invertir su ciclo normal de actividad y descanso, obligándole a ajustar sus funciones al periodo de actividad nocturna cada cierto periodo de tiempo, lo que acarrea un cambio en las funciones corporales, que aumenta con el número de noches trabajadas, pero que nunca llega a ser completo, ya que las alteraciones son debidas a la estabilidad de estos ritmos y a su dificultad para adaptarse a las modificaciones externas; de hecho, el cuerpo esta sometido a una tensión continua en su intento de adaptarse al cambio de ritmo.

El deterioro de la salud física puede manifestarse, por alteraciones de los hábitos alimentarios y más a largo plazo, en alteraciones más graves que pueden ser gastrointestinales, neuropsíquicas, cardiovasculares o perturbaciones en el ritmo biológico del sueño; sin embargo, la intensidad o grado de afectación puede variar, dependiendo de la influencia de ciertas circunstancias y características individuales de cada trabajador, es decir: La edad, la antigüedad en el trabajo, el sexo, las características fisiológicas y las características psicomaticas.

3.2.6.1 Edad y antigüedad en el trabajo.

Se recordará que la fatiga excesiva del roldador de turnos, obedece a dos causas principalmente: a) Un esfuerzo más fatigoso que se presenta por la variación de horarios y b) Un trabajo que se realiza en periodos de desactivación acompañado de un sueño menos reparador porque tiene lugar en un periodo de activación.

La edad (el envejecimiento) empeora esta situación, ya que el debilitamiento psicofisiológico que se produce, hace aún más fatigoso el esfuerzo y porque la alteración que va ocasionando en el sueño, disminuye aún más su poder reparador. Un ejemplo objetivo de ello, lo es que a partir de los 40 años de edad, el ser humano se despierta con mayor frecuencia durante la noche y el sueño profundo decrece en forma paulatina del nacimiento a la muerte.⁴⁹ El sueño diurno del trabajador nocturno maduro, pierde su virtud reparadora y el déficit del sueño profundo agrava la insuficiencia de la reparación de los tejidos corporales, característica de la vejez; al tiempo que la abreviación del sueño aumenta la probabilidad de la fatiga mental profesional que llega a adquirir carácter crónico degenerativo.

Se han realizado encuestas que confirman lo anteriormente expuesto; una de ellas abarcó a ciento cinco trabajadores roladores de turnos clasificados en tres grupos de edad: menores de veinticinco años, entre veinticinco y treinta y nueve años, y de cuarenta años o más. Se comprobó de forma reveladora que el sueño estaba perturbado en el 15, 52 y 71.7% respectivamente de los sujetos que integraban tales grupos; además, no se observaron afecciones patológicas en el primero de los grupos, no así en el 18.5% y 21.8% de los sujetos que integraban el segundo y tercer grupo.⁵⁰

Otra encuesta reveló otro de los aspectos del paso del tiempo que influyen en la actividad laboral bajo el sistema de rotación de turnos, en una base de 1076 trabajadores de la industria siderúrgica que trabajaban en dicho sistema organizativo de trabajo, los trastornos del sueño se incrementaban de

⁴⁹ CARPENTIER J. y P. Cazamian. El trabajo nocturno, sus efectos sobre la salud y el bienestar del trabajo. Op. Cit. Pg. 41.

⁵⁰ *Ibidem* Pg. 40.

manera significativa a medida que aumentaba la antigüedad en el empleo, lo que permite deducir que el transcurso de los años bajo el sistema rotativo, lejos de habituar al organismo a una adaptación, genera una intolerancia progresiva al sistema rotativo de trabajo, situación que se traduce en malestares de la salud.

La edad influye a la adaptación al trabajo rotativo del personal de nuevo ingreso, se requiere más tiempo cuanto mayor es la edad del trabajador, razón por la cual algunos autores recomiendan no contratar para este tipo de trabajo a personas mayores de cuarenta años, o bien, según el criterio de otros, mayores de cincuenta años, misma edad que se considera como límite para que un trabajador labore como rolador de turnos.

3.2.6.2. Sexo.

Algunos autores han considerado las particularidades que representa para la mujer, a diferencia del sexo opuesto, la rotación de turnos y que pueden agravar sus condiciones físicas y mentales.

Desde el punto de vista fisiológico, se puede señalar que algunos de los índices sujetos a variación circadiana difieren en valor absoluto en el hombre y la mujer; además la interferencia de los biorritmos circadianos (que duran veinticuatro horas) con el ciclo ovárico (de veintiocho días de duración), que hacen que en la mujer los índices fisiológicos constituyan la resultante de la acción combinada de la alternancia día - noche y del mes lunar: así, en ciertos días de cierto ciclo la activación diurna será mayor, y en otros la desactivación nocturna será más intensa.

En este sentido, el trabajo nocturno alternado, en ciertos días del ciclo ovárico expondría a la mujer a una fatiga excesiva, debido a una desactivación nocturna más intensa que la desactivación masculina; este exceso de fatiga podría producir a largo plazo efectos patológicos considerables. Por ejemplo, en las azafatas sometidas a las perturbaciones de los horarios provocadas por los vuelos transmeridianos, se observa al cabo de cierto tiempo, una mayor secreción de hormonas masculinas; y en las enfermeras se observó un aumento considerable de ciertos elementos en la sangre, que a su vez provocan una obesidad secundaria que no se observa en el personal masculino; por ende la obesidad del personal nocturno de los hospitales podría obedecer a dos causas: la sobrecarga digestiva que es similar en ambos sexos y un trastorno endocrino específico del personal femenino.

A pesar de que las investigaciones no revelan una razón contundente que excluya a las mujeres, de forma definitiva, de un sistema rotativo de turnos, el informe de la Organización Internacional del Trabajo señala lo siguiente:

“Una gran parte de la reglamentación del trabajo de la mujer tiene por finalidad principal proteger su función de reproducción y la protección a la maternidad ha sido a menudo la preocupación primordial del legislador. Cuando limita estrictamente la duración de trabajo de la mujer, le evita las fatigas del trabajo nocturno y prohíbe que se la someta a esfuerzos exagerados, como el transporte de carga demasiado pesado, o que se la exponga al peligro de intoxicación por sustancias nocivas, lo que el legislador quiere en realidad es preservar la función maternal y velar por el bienestar de las generaciones futuras... la reglamentación cuyo objetivo directo es la protección de la maternidad conserva todo su valor y toda su actualidad. Siempre habrá un campo en el que la mujer tendrá necesidad de una protección especial, el de la

maternidad. Conviene no solo proteger a la mujer embarazada sino igualmente al niño por nacer y al niño de pecho, contra los riesgos de intoxicación, (por el plomo, el benceno, etcétera) que podrían derivar del trabajo femenino".⁵¹

3.2.6.3. Características fisiológicas y psicosomáticas.

Al estudiar la influencia de la edad en la variación circadiana de la frecuencia cardíaca, se ha observado que la activación orgánica es sobretodo matutina en los jóvenes y vespertina en la gente madura, es decir, la diferencia de edad es fundamental para sobrellevar de mejor manera los cambios de horario, y las actividades laborales nocturnas.

El carácter psicosomático del síndrome del trabajador nocturno, induce a estudiar su relación con las particularidades psíquicas de los individuos, es decir, la emotividad, la tipología del carácter y los estados depresivos, similares en el rolator de turnos.

La emoción hace al sujeto más sensible a las exigencias que le impone una situación, como lo es la variación de horarios y el trabajo mismo en la rotación de turnos; así mismo, la tipología del carácter determina la magnitud de los efectos por la influencia del trabajo, toda vez que existe un tipo de carácter obsesivo que interioriza sus emociones, un tipo histeroide que las exterioriza, y un tipo intermedio equilibrado, cada uno de los cuales reacciona de forma diferente a las vicisitudes y contratiempos de la vida laboral diaria, y por ende los efectos adversos en la salud son variados de persona a persona, según la tipología del carácter.

⁵¹ Revista de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), México, 1975, Pg. 5.

La combinación de las circunstancias antes citadas, explica la fatiga excesiva y las enfermedades derivadas de ella y que se observan en el personal de turnos rotativos. El exceso de fatiga se refleja en el deterioro de ciertos índices fisiológicos, psicológicos y electroencefálicos, en la disminución del rendimiento profesional y en el aumento de la gravedad de los accidentes de trabajo.

El trabajador nocturno fijo o alternado (rolador) puede engendrar, cuando la fatiga excesiva se hace crónica y el agotamiento del hipotálamo llega a ser permanente, una enfermedad psicosomática que se expresa por un síndrome neurótico o por una úlcera del aparato digestivo. La edad y la antigüedad en el trabajo bajo el sistema de rotación de turnos, constituyen factores agravantes; en efecto, el debilitamiento psicofisiológico propio del envejecimiento hace que las exigencias del trabajo sean más difíciles de soportar, y al mismo tiempo la alteración que la edad causa paulatinamente en el sueño, reduce todavía más el poder reparador del mismo. Paralelamente, la frecuencia de los tratamientos patológicos aumenta con la antigüedad en el trabajo, de modo que lejos de producirse un hábito o adaptación, va creándose progresivamente una intolerancia hacia la rotación de turnos, que finalmente debe ser abandonado hacia los cuarenta o cincuenta años de edad en la mayor parte de los casos.

En cambio, desde el punto de vista de la rotación de turnos, el sexo pareciera no tener suma importancia, y no se justifica una protección especial a la mano de obra femenina, salvo la protección a los aspectos de maternidad.

La rotación de turnos en todas sus variantes y sus consecuencias son determinadas en mayor o menor medida por factores individuales, como a los que hemos hecho referencia en este capítulo, sin que ello sea obstáculo para

calificarlo en sí mismo como un sistema de trabajo fatigante, que puede resultar perjudicial para la salud de los trabajadores, de modo que, desde el punto de vista de la medicina laboral, estaría justificada su prohibición de manera general; sin embargo cuando sea inevitable hacer excepciones a esta regla, como en los casos de las industrias que deben funcionar ininterrumpidamente y de los servicios de utilidad pública que deben prestarse en forma permanente, sería conveniente una mejor organización del sistema rotativo de turnos.

CAPÍTULO IV

NECESIDAD DE REGULACIÓN LEGISLATIVA DE LA JORNADA A TURNOS

4.1. ASPECTOS A CONSIDERAR.

Resulta paradójico que viviendo una época en la que se logran avances significativos en la tecnología de las comunicaciones, existan sectores de una misma sociedad que se encuentren ajenos a la problemática y necesidades que entre ellos mismos tienen; tornándose cada vez más difícil la situación por la falta de apoyo de quienes tienen la oportunidad de impulsar una solución al problema; por la falta de conciencia de hombres empeñados en alcanzar objetivos particulares, se desperdicia esfuerzo, tiempo y dinero en satisfacer necesidades exclusivas, retrasando el desarrollo positivo de la colectividad a la que deben servir; y cuando examinamos la situación de tan sólo uno de tantos problemas, como lo es la realidad laboral en México, entendemos plenamente el sentido de tal observación.

La industrialización ha venido a constituir en nuestros días, una condición (ya sea para bien o para mal) existencial casi para todos los países; en este sentido, México no podía sustraerse a ella sin exponer su participación en el mundo moderno; sin embargo, tampoco ha podido incorporarse con la seguridad de otros pueblos que con anterioridad iniciaron el mismo proceso y que hoy en día cosechan los beneficios que la industrialización depara; pero manejando con solvencia los efectos negativos que representa; situación que en el caso de nuestro país representa una gran variedad de riesgos laborales,

accidentes y enfermedades profesionales, tal es el caso de los efectos en la salud del trabajador por la rotación de turnos.

Del Capítulo que precede, podemos concluir que los horarios de trabajo y un descanso adecuado para el trabajador representan una demanda, que podemos considerar, como justicia social, que no debe ser vista sino como un rasgo inseparable y condición necesaria para la eficacia productiva que entraña y exige la mencionada industrialización; no olvidemos que la seguridad social fue ideada originalmente, no solo como una respuesta a las exigencias del naciente movimiento obrero, sino también como una garantía para la estabilidad política y social, así como medio para promover la expansión del industrialismo. Desde el principio se pensó que la salud del trabajador y las condiciones higiénicas del medio de trabajo incrementarían la aptitud de la clase obrera para adaptarse a los progresos de la técnica y convertirse en factores realmente creativos, dentro del proceso de producción.

Efectivamente, con estos razonamientos nos damos cuenta que la prevención de riesgos profesionales, de origen, aparece como el deber esencial que se impone a todos aquellos que tienen la responsabilidad de mando, es decir, la protección y salvaguarda de los intereses fundamentales de la clase obrera; sin embargo, cualquiera que sea la razón, mientras sus efectos sean positivos para el trabajador valdrá la pena el esfuerzo realizado.

En este orden de ideas, para efectos exclusivos de la problemática que la presente investigación analiza, tenemos que el tiempo y horarios de trabajo son uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tienen una repercusión directa sobre la salud del trabajador; por tanto, mejorar las condiciones del

trabajador rolador de turnos, supone actuar a nivel organizativo y desarrollar la propuesta legislativa en ese sentido.

En mérito de lo expuesto en capítulos anteriores, podemos afirmar que no existe un diseño de organización de la jornada a turnos que pueda ser del todo satisfactorio, toda vez, que indiscutiblemente la rotación de turnos producirá trastornos en las funciones fisiológicas del ser humano, alteraciones en los ciclos de trabajo y el sueño, en sus ritmos circadianos; sin embargo, pueden establecerse ciertos criterios para conseguir condiciones más favorables, basadas principalmente en intentar respetar al máximo los ritmos biológicos de vigilia - sueño y alimentación así como las relaciones familiares y sociales.

La organización de los turnos de trabajo es un problema complejo que requiere la consideración de distintos aspectos:

- **Aspectos estrictamente organizativos.** Por este rubro, entendemos el sistema que se debe adoptar al tipo de empresa o servicio; así como a la estructura, tamaño, ubicación y servicios que cubre la empresa de que se trate; las características de los distintos departamentos (tamaño, especialidad, saturación de demanda, etcétera) así como a las tareas que deban realizarse. Tomando en cuenta que no todas las tareas exigen realizarse las 24 horas del día, es importante considerarlo y diseñar la asignación de los turnos en función del tipo de actividad, dejando para las horas de madrugada sólo aquellas que sean imprescindibles.
- **Estructura de los recursos humanos.** La rotación de turnos deberá incluir sólo a trabajadores con características y aptitudes apropiadas para tolerar este sistema de trabajo, tomando en cuenta la edad, la salud y adaptabilidad en función de los exámenes que se les realicen.

- **Las condiciones legales.** Fundamentales para sustentar el respeto y la consideración eficaz de los lineamientos y estructuras organizativas en el trabajo, de las cuales más adelante abordaremos su análisis respectivo.

4.1.1. Aspectos Estrictamente Organizativos

La mayoría de los trabajadores desarrollan sus actividades bajo algún contexto organizacional, y en muchas de las ocasiones están en desacuerdo con diversos factores que afectan su situación particular; por ejemplo, el estrés ocasionado por las condiciones de trabajo.

A menudo, las condiciones laborales estresantes se producen cuando hay cambios en la organización, a menudo como consecuencia de la necesidad de producir nuevos productos o servicios, reorganizar la figura institucional, expandir o contratar nuevas operaciones; todo ello, resta la capacidad de adaptación al personal, el proceso de cambio puede romper con el esquema personal dentro de una organización y colocar a los trabajadores en riesgo creciente de estrés, nada recomendable para su salud.

La rotación de turnos, es uno de los medios a través de los cuales el patrón implementa sistemas de organización que le permiten mantener un ritmo de producción y trabajo necesario para satisfacer, ya sea la demanda que la industria de hoy en día exige, o bien, mantener en funciones la empresa por la necesidad particular del bien que se produce o servicio que se presta; situación por la cual, la plantilla de trabajadores laboran alternadamente en diversos horarios de trabajo cada determinado periodo de tiempo.

Cabe recordar, que el turno de noche es el más perturbador de todos por lo que respecta al ajuste psicológico, al sueño y al bienestar social y familiar; por ello, los ritmos psicológicos circadianos de la mayoría de las personas que trabajan por turnos, suelen precisar un tiempo considerable para ajustarse parcialmente al trabajo nocturno, toda vez que se presentan cambios fisiológicos en el organismo del trabajador; sin embargo, todo desajuste menor, se pierde al cabo de algunos días de alejamiento del turno de noche. Esto hace que los ritmos biológicos de los trabajadores, roladores de turno, se encuentren en un estado de perturbación periódica, que repercute sobre las familias, que han de adaptar su estilo de vida a este horario; sobre la vida sexual del trabajador y su pareja, y sobre la posibilidad de que los trabajadores desempeñen sus funciones familiares y sociales en armonía.

Este panorama, es precisamente en el que se ven inmersos los roladores de turnos en México; cambios organizativos que se presentan cada semana, cada quince días, cada mes, etcétera según sea el sistema de trabajo al que sea sometido por la empresa en la que labora, y bajo esquemas de organización en los que no se toman en cuenta los factores que pueden agravar los efectos negativos que produce la alternancia sucesiva de horarios de trabajo.

En tal situación, la organización del tiempo de trabajo a nivel de empresa debe orientarse con base en dos objetivos: la eficacia económica y la mejora de las condiciones laborales; un equilibrio entre ambos objetivos puede asegurar la obtención satisfactoria de ambos resultados. Con el objeto de lograr tal equilibrio, será necesario contar con un adecuado análisis de la situación económica de la empresa.

Si bien es cierto, que hemos afirmado que las condiciones laborales no deben estar supeditadas a intereses de tipo económico, también cierto es que actúan como un elemento de trascendental importancia, que sin ser un pilar en el objeto de nuestra investigación, actúa como punto de equilibrio en la propuesta que a través de estas líneas se expresa.

En este sentido, el análisis económico debe considerar el tiempo de producción efectivo con la maquinaria o unidad disponible, habida cuenta del lapso requerido para los preparativos, mantenimiento, cambios de equipo de trabajo, etcétera. Deben estar plenamente identificadas las unidades productivas que ocasionan retrasos para determinar si la capacidad de producción se utiliza plenamente o no, en relación con la demanda efectiva o probable.

Puesto que la demanda de productos y servicios es raramente constante a lo largo del tiempo, es útil que las empresas estudien las variaciones que se tienen a lo largo del año a fin de determinar sus requisitos de personal necesario de alta y baja demanda, y fijar el nivel más apropiado de empleados permanentes, habida cuenta de las horas de trabajo contractuales, el costo de trabajo de horas extraordinarias, las inconveniencias y ventajas de la contratación de trabajadores temporales, etcétera. La disposición de las pausas necesarias cuando el trabajo lo amerita e incluso las vacaciones anuales del personal también deben estudiarse en este contexto.

Adicionalmente a estas recomendaciones que se platean en términos generales, y dentro de un contexto ideal, será siempre conveniente evitar en la medida de lo posible la jornada a turnos y la nocturna, en razón de las repercusiones dañinas que ocasiona al trabajador; sin embargo, cuando las circunstancias lo requieran necesariamente, serán aconsejables algunos aspectos

organizativos que disminuyan el riesgo de alteraciones en la salud, por ejemplo, una secuencia de rotación matutino –vespertino –nocturno; en razón de que el ciclo diario de 24 horas requiere un ajuste de retroceso de casi una hora en nuestro “ritmo natural”. Por lo que al cambiar nuestros horarios cotidianos, por lo general es más difícil levantarse progresivamente más temprano que despertar una hora más tarde, ya que al despertar más temprano aumenta la adaptación necesaria, mientras que despertar más tarde es un ajuste más natural. Para otros autores, también la rotación satisfactoria debe hacerse en el sentido del reloj hacia turnos tardíos, ya que este orden impone menos tensión en la capacidad adaptativa del reloj interno;⁵² además será preferible otorgar uno o dos días de descanso entre los cambios de turno.

La organización de los turnos debe incluir entre sus objetivos la protección de la salud de los trabajadores, deberán seguirse las recomendaciones existentes a este respecto. Se debe emprender una política global en la que se consideren los siguientes factores:

- Una elección de los turnos planificada por los interesados, sobre la base de una información completa y precisa que permita tomar decisiones de acuerdo con las necesidades individuales y colectivas. Si bien sería una falacia el pensar que la toma de decisiones del patrón van a depender de la opinión del trabajador, más aún en el caso de México; sin embargo, se plantea la posibilidad de que sea considerada la opinión y preferencia del trabajador para la elección del turno cuando las posibilidades económicas y estructurales de la empresa lo permitan, pues finalmente la satisfacción

⁵² LA DOU, Joseph. Medicina Laboral y Ambiental. 2ª Edición, Editorial Manual Moderno S.A. DE C.V. México, Distrito Federal., 1997, Pg. 660.

en el trabajo por parte del asalariado repercutirá en mayores beneficios para el sistema productivo en general.

- Turnos que respeten al máximo el ciclo del sueño, evitando que el turno de mañana empiece a una hora demasiado temprana. Los cambios de turno pueden situarse entre las 6 y las 7 horas; las 14 y 15 horas, y las 22 y alrededor de las 23 horas, de tal forma se privilegia el descanso y la recuperación de las energías.
- Evitar los cambios bruscos de turno, tomando en cuenta que el número de días laborables consecutivos no deberá exceder de cinco días, con un mínimo de dos días de descanso.
- Evitar que los turnos de noche y tarde sean más largos que los de mañana, preferiblemente serán más cortos, situación que se recomienda, en razón del desgaste que representa el trabajo en cada uno de los casos.
- En cuanto a la duración de cada ciclo, actualmente se tiende a realizar ciclos cortos (se recomienda cambiar de turno cada dos o tres días); según los estudios realizados, de esta manera los ritmos circadianos apenas llegan a alterarse; sin embargo, según las opiniones recogidas y las encuestas realizadas, la vida social y familiar se puede tornar más complicada con un ritmo de rotación tan cambiante, por lo que puede existir una contradicción entre el punto de vista fisiológico y las necesidades psicosociales de los individuos. Este es uno de los aspectos por los que el problema de la rotación de turnos es tan complejo, por lo que es necesario adaptarlo a las necesidades individuales y contar con la participación de los interesados.

En nuestra opinión, podremos encontrar un justo medio en la recomendación anterior, es decir ciclos de trabajo consecutivo no mayores a cinco días, con dos días por lo menos de descanso, seguido de un cambio de turno.

➤ Aumentar el número de períodos en los que se puede dormir de noche: posibilidad de descanso después de hacer el turno de noche.

A manera de ejemplo, se presentan opciones de calendario de trabajo con rotación de turnos rápida, en la que se toman en cuenta los criterios que se han comentado anteriormente, por lo que hace a la duración de los ciclos de trabajo y periodos de descanso que se recomiendan.

X = Día libre M= Mañana T= Tarde N= Noche

SEMANA	LUN	MAR	MIE	JUE	VIE	SAB	DOM
UNO	M	M	X	T	T	T	X
DOS	N	N	N	X	X	M	M
TRES	M	X	T	T	T	X	N
CUTRO	N	N	X	X	M	M	M
CINCO	X	T	T	T	X	N	N
SEIS	N	X	M	M	M	X	T

SEMANA	LUN	MAR	MIE	JUE	VIE	SAB	DOM
UNO	M	T	T	N	N	X	X
DOS	X	M	M	T	T	N	N
TRES	X	X	X	M	M	T	T
CUTRO	N	N	X	X	X	M	M
CINCO	T	T	N	N	X	X	X
SEIS	M	M	T	T	N	N	X

SEMANA	LUN	MAR	MIE	JUE	VIE	SAB	DOM
UNO	M	M	M	M	M	X	X
DOS	T	T	T	T	T	X	X
TRES	N	N	N	N	X	X	X
CUTRO	M	M	M	M	M	X	X
CINCO	T	T	T	T	T	X	X
SEIS	N	N	N	N	X	X	X

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

También será importante tomar en cuenta para organización de la rotación de turnos, las siguientes recomendaciones:

- Facilitar horarios adecuados de comida e instalar espacios adecuados, previendo tiempo suficiente para comer.
- Evitar tareas que supongan una elevada atención de la franja horaria entre las 3 y 6 horas de la madrugada.
- Dar a conocer con antelación el calendario con la organización de los turnos.
- Participación de los trabajadores en la determinación de los equipos.
- Mantener los mismos miembros de un grupo de manera que se faciliten las relaciones estables.
- Establecer un sistema de vigilancia médica que detecte la falta de adaptación y pueda prevenir situaciones irreversibles de perturbación a la salud.

A pesar que no tienen que ver directamente con la organización en el trabajo, en complemento a lo anterior, individualmente será útil tener en cuenta los siguientes consejos dirigidos a mejorar la calidad del sueño:

- Desarrollar una estrategia de adaptación; conseguir el soporte de familiares y amigos.
- Intentar conseguir espacios oscuros y silenciosos para dormir.
- Mantener un horario regular de comidas.
- Evitar ingerir comidas pesadas antes de acostarse.
- Evitar tomar alcohol, cafeína y estimulantes en general dos o tres horas antes de acostarse.
- Hacer ejercicio regularmente.

Es evidente que el mejor modo de solucionar un problema consiste en eliminar o mitigar sus causas; sin embargo, como la eliminación total del trabajo por turnos es imposible, existen medidas alternativas que merecen tomarse en consideración; como la reducción de las horas de trabajo para este tipo sistemas laborales; la eliminación de la parte no imprescindible del trabajo nocturno; la creación de equipos de trabajo más numerosos, que permitan mayor número de días de descanso a los trabajadores, y con ello reducir el desgaste, sin embargo, estas propuestas no pueden ser sino postulados generales, que necesitan ser adaptados a las necesidades particulares de cada empresa, y ante la ausencia de una solución ideal para la problemática de la rotación de turnos, se debe impulsar la búsqueda de soluciones creativas, y la presente investigación no pretende otra cosa que ser la base de ese esfuerzo colectivo que se necesita de la industria, patrones y trabajadores.

4.1.1.1. Otras tendencias al respecto.

La organización de los horarios de trabajo en la jornada a turnos y la nocturna, es un tema que se encuentra en continuo estudio, por lo que nos parece interesante hacer referencia a algunas de las opiniones que se han emitido al respecto, aunque en ciertos aspectos no exista todavía una tendencia definitiva.

a) *Descanso en el turno de noche* - Algunas opiniones proponen la introducción de cortos períodos de tiempo de descanso durante el turno de noche, tanto por su función preventiva, como para mantener conductas correctas como fines reparadores. Aunque los estudios sobre esta cuestión están de acuerdo en la llamada siesta nocturna, es difícil establecer la duración y la distribución de los periodos de tiempo; desde un punto de vista biológico, se puede afirmar que debería instaurarse una siesta en el turno de la noche, el

horario y la duración de la misma, dependerían de las necesidades del individuo y la empresa, siendo esencial la regularidad.

Atendiendo a las variables que inciden en el estado de vigilia, es decir, la monotonía del trabajo, su grado de complejidad, periodos de carga máxima, etcétera; podría pensarse en un periodo de descanso durante el turno de la noche, antes que la conducta se deteriore, mismo que podrá situarse alrededor de las tres de la madrugada.

b) *Diferencias individuales* - Los estudios de psicología permiten establecer diferencias en lo individual, en relación a la adaptación al trabajo a turnos, en donde se toma en cuenta las aptitudes para desarrollar la actividad laboral, la facilidad que se tiene para despertarse por la mañana o para mantener el estado de alerta en la noche, variables que influyen en la capacidad individual de adaptación a un horario rotativo.

c) *Semanas laborales reducidas* - Aunque la semana reducida no puede considerarse una forma revolucionaria de organización del tiempo, a últimas fechas vuelve a ser un recurso eficazmente utilizado. La semana reducida consiste en condensar el número de horas de trabajo en cinco o menos días a la semana, lo que resulta en una jornada laboral de entre 9 y 12 horas, con más días de descanso completo a la semana.

Quizás una de las principales ventajas de este sistema es el aumento de pausas prolongadas, sin embargo, no hay que olvidar que es a costa de periodos de tiempo concentrado que apenas deje tiempo en otras actividades y para la recuperación de la fatiga que se logra esto. La duración máxima recomendable es de 9 o 9 horas y media, ya que parece ser, que esta duración no afecta la

fatiga de forma significativa. En cuanto a los turnos de 12 horas formula de semana reducida por la simplicidad que supone el cálculo de rotación, no es muy recomendable, debido a la fatiga excesiva que supone por jornada cubierta, y que puede traducirse en aumento de errores o incidentes, así como repercusiones en la salud de los trabajadores, incremento de accidentes y fatiga extra, lo que evidentemente se trata de evitar.

d) *Turnos flexibles* - Esta idea consiste en diseñar un sistema de organización de tiempo flexible que ofrezca diversos horarios de trabajo, en donde el trabajador pueda elegir aquel que considere más conveniente. El caso extremo consistiría, en prever un horario por cada persona, con los únicos condicionantes que impusiera la tarea (necesidades de producción). El principal inconveniente de esta propuesta, reside en la complejidad de la organización, pero dada la posibilidad, en algunos casos, de que el horario de la empresa se adapte a las necesidades personales de sus empleados, este sistema podría ser bien aceptado tanto por los interesados como por las empresas, ya que reduce el ausentismo.

4.1.2. Estructura de los recursos humanos.

El aspecto de los recursos de personal de la empresa, debe ser a su vez objeto de análisis para poder determinar el número exacto de horas de trabajo adecuado, tras la determinación de las pausas por jornada, las vacaciones y las ausencias. Para poder evaluar las posibilidades del tiempo de trabajo y en particular del sometimiento a la rotación de turnos, se requiere examinar la composición de la fuerza de trabajo contratada, no solo de acuerdo a la estructura organizacional de la empresa, sino también de acuerdo al sexo, edad, las responsabilidades familiares e intereses personales; factores tales como el

lugar de residencia y los medios de transporte, también han de ser tomados en consideración.

En este sentido, aunque parezca exagerado, valdría la pena preguntar a los trabajadores sobre sus propias predilecciones en cuanto a cualquier modificación a sus horarios de trabajo; algunos de ellos pueden desear una mayor libertad para deducir sus propios cambios en los horarios de trabajo, y otros podrían querer más libertad para establecer sus horas de inicio y término del trabajo, así como otros podrían preferir trabajar durante más horas cada día a cambio de una semana de trabajo más corta y todavía otros más podrían querer trabajar a veces medias jornadas o menos horas en algunos meses del año para atender sus obligaciones familiares o dedicarse a actividades de ocio.

El planteamiento antes expuesto, no tiene otro objeto que el de transmitir la idea de una mayor significación representativa en la toma de decisiones y formas de organización dentro de la empresa en donde se tomen en cuenta tanto los mensajes de tipo objetivo como subjetivo del trabajador.

Como ya lo hemos comentado, la rotación de turnos engendra un problema de salud para el trabajador, y por ello habrá que desterrar los factores que inciden con mayor fuerza en las alteraciones de la salud, por lo que se propone un límite al número de años laborables del individuo que realiza su trabajo bajo el sistema de rotación de turnos por largo tiempo; así como un límite de edad, para participar en dicho sistema. (La Organización Internacional del Trabajo recomienda que a partir de los 40 años el trabajo nocturno discontinuo sea voluntario).

Por tanto, habrá de evitarse al máximo exponer a personas mayores de 40 años y menores de edad, al sistema rotativo de turnos; toda vez que en razón de la edad, las personas pueden ser menos aptas para desempeñar actividades laborales de este tipo, es decir, con cambios constantes de horario debido a las razones ya expuestas en el capítulo que precede.

Asimismo, habrá de tomarse en cuenta, mediante estudios previamente realizados, la capacidad del trabajador para someterse a un sistema de turnos rotativos, puesto que como ya se analizó, existen personas que por razones de composición fisiológica, les significa menos esfuerzo y por ende menos daño a su salud la modificación constante de sus ciclos de la vigilia y sueño, debido a la variación que impone la rotación de turnos en los horarios de descanso y trabajo; que aunque dicha situación no significa la desaparición total de los efectos negativos que esto provoca, sí se ven disminuidos en razón de esa mayor adaptación a dichos cambios.

Finalmente, no olvidemos el sexo como un factor de consideración para someter a un trabajador al sistema rotativo de turnos, ya que aunque los estudios demuestran que no existe diferencia hormonal significativa entre el hombre y la mujer para restringir de manera total la participación femenina en la rotación de turnos; si es válido tomar en cuenta la condición especial de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y en general la condición de la mujer dado el doble rol que juega en la sociedad en la actualidad, esto es, como ama de casa (actividades domésticas, cuidado a los hijos) y trabajadora, diferencia no de tipo fisiológico, sino de tipo social que valdrá la pena considerar al momento de incorporar a la mujer a la actividad laboral de este tipo.

En términos generales, se han establecido los efectos en la salud debido a los cambios de turno laboral, tanto a corto como a largo plazo, sin embargo cuando se presentan los primeros son mucho más intensos y peligrosos. La actitud de cada persona que experimenta estos efectos de tipo patológico, a efecto de suspender la causa que los genera, es decir, los cambios de turno, termina en muchas de las ocasiones en subestimaciones al problema y a las consecuencias médicas que esto acarrea, de ahí que como veremos más adelante, la ley deberá fomentar la atención patronal a este respecto.

Entre los problemas a corto plazo que se presentan, los más preocupantes son los trastornos del sueño, las enfermedades cardio vasculares, las infecciones gastrointestinales y los efectos en problemas médicos relacionados. Hemos señalado que el sueño se afecta de muchas maneras, la principal causa la constituyen las alteraciones de los ritmos circadianos. Las investigaciones demuestran que existe dificultad para conciliar el sueño después de un cambio nocturno, así como para iniciarlo (temprano por la tarde) antes del cambio al turno matutino. El sueño se interrumpe por el ruido callejero, actividades familiares, teléfono u otras causas y también se altera la calidad de este por los cambios en sus diferentes ciclos.

Al rotar turnos, aumentan las molestias gastrointestinales de los trabajadores; se presentan alteraciones de apetito así como un mayor estreñimiento. Con frecuencia se afecta la alimentación por inadecuada disponibilidad o mala calidad de los alimentos para trabajadores nocturnos. También se comentó la alteración frecuente de úlcera péptica en trabajadores que rotan turnos.

Existe preocupación en ciertos autores, en el sentido de que el cambio de turno constante exaserva las condiciones médicas crónicas, problemas como la diabetes, suele ser más difícil controlarla, principalmente debido a la irregularidad de los alimentos. La alteración del ciclo del sueño puede incrementar la frecuencia de convulsiones en los epilépticos, etcétera.

En razón de lo anterior, vale la pena tomar en cuenta las recomendaciones que evitan al máximo los afectos antes descritos, así como considerar la valoración médica para seleccionar el ingreso a un trabajo con turnos rotativos, debiéndose poner atención especial a los antecedentes de problemas gastrointestinales, trastornos del sueño, epilepsia, dificultad con la visión nocturna u otros trastornos crónicos que podrían ser afectados por el trabajo nocturno y horarios rotatorios.⁵³

De esta forma, es recomendable una exploración y supervisión médica del personal con anterioridad a su incorporación al trabajo por turnos, desaconsejándose el trabajo por turnos que implique trabajar de noche a las personas que se encuentren en alguno de los casos siguientes:

Un historial médico de trastornos gastrointestinales; problemas de diabetes, enfermedades coronarias, perturbaciones crónicas del sueño, trastornos psiquiátricos graves, alcoholismo, drogadicción, etcétera.

Será importante también implementar un programa en el que la empresa establezca un calendario de revisiones médicas en sus trabajadores, tanto a su incorporación inicial al centro de trabajo, como revisiones periódicas

⁵³ Ibidem. Pg. 659.

dependiendo de la edad del trabajador, sin olvidar que la población de trabajadores de los 40 años en adelante, son los de mayor riesgo.

Así mismo, debe ser de interés la programación de medicamentos y la una calidad de nutrición especial para personas con enfermedades crónicas; mientras que teóricamente podría ser posible mediante ciertos estudios clínicamente objetivos para ubicarlas, la realidad es que todavía no se encuentran criterios prácticos para dicha selección, sin embargo, se pueden tener los mejores resultados tomando en cuenta la opinión y participación de los trabajadores, previa charla con especialistas en medicina del trabajo cuya labor consiste en informar las implicaciones de trabajar en turnos rotativos, los posibles problemas de salud y como adaptarse mejor a ellos.

En la rotación de turnos, es primordialmente importante la valoración médica periódica del personal laboral, a fin de evitar consecuencias de salud graves a consecuencia del trabajo, sin olvidar todos los aspectos extras del problema (sociales, familiares, así como los hábitos del sueño, dieta y consumo de estimulantes por parte del trabajador). Sin embargo, dicha revisión será imprescindible principalmente en los individuos cuyas condiciones los colocan en un riesgo mayor, debido a la mala adaptación al cambio de horarios o por padecer problemas médicos específicos relacionados con la rotación de turnos una vez que han sido detectados.

En general, los factores que deben tenerse en cuenta para el establecimiento de la duración de la jornada en el sistema rotativo de turnos son:

- La salud y la edad de los trabajadores.
- Las exigencias de la tarea (físicas y mentales).
- La diversidad del trabajo (monotonía).
- Tiempo de desplazamiento al centro de trabajo.
- Obligaciones y condiciones familiares.

4.1.3. Condiciones legales.

Como se ha venido exponiendo en el desarrollo de esta investigación, existen diferentes motivos por los que se justifica la inquietud de protección a la salud del trabajador que rola turnos con motivo de sus actividad laboral; sin embargo el saberlo no es suficiente, se necesita un marco legal adecuado que regule esta situación, obligando a la clase patronal a tomar medidas tendientes a solucionar el problema, y más aún, evitar de su parte abusos en la implementación de este sistema de trabajo, que si bien en algunos casos es necesario, en otros tantos atienden única y exclusivamente a intereses de tipo económico, razón insuficiente para exponer la salud del trabajador.

4.1.3.1 Necesidad de regulación legislativa al sistema de rotación de turnos en México.

Es indudable que el sistema normativo vigente en México, brinda protección al trabajador en diversos rubros, no obstante será necesario subsanar ciertas limitaciones para el caso particular de la rotación de turnos, a fin de encontrar la solución al problema que genera la práctica de alternar horarios de trabajo. En tal sentido, cabe comentar que existen preceptos legales de la seguridad en el trabajo en México, que sirven de base a la propuesta de adición

de preceptos legales a la Ley Federal del Trabajo; y que de forma ilustrativa se exponen a continuación:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos contempla en su artículo 123, fracción XV, que el patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, así como a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas.

Esta fracción evidencia claramente que por mandato constitucional, el patrón tiene la obligación de establecer una organización en el trabajo que permita mantener condiciones aptas para la realización de las labores diarias; esto es, dar la mayor garantía de que se conservará la salud y vida de los trabajadores. En términos generales, nuestra carta magna prevé el establecimiento de un ambiente sano de trabajo, que disminuya el riesgo de adquirir enfermedades u ocasionar deterioros graves en la salud que pueden poner incluso en peligro la vida del trabajador.

Como lo hemos mencionado, la rotación de turnos produce efectos muy variados, que por su naturaleza, en algunos de los casos no son evidentes a mediano plazo, pero que a la larga, pueden traer complicaciones de salud muy graves a los trabajadores si no se tomaron las medidas adecuadas a tiempo; hay otros casos en los que los síntomas son más palpables, pero menos graves; no obstante, en ambos casos, se presenta una apatía o desatención total, tanto de patrones como de trabajadores, por encontrar mejores formas en la realización

del trabajo, a efecto de evitar el deterioro en la salud de quien lo realiza, haciendo caso omiso a lo consagrado por nuestra Ley Suprema.

Tomando en cuenta que de conformidad con la fracción XXXI de la propia Constitución, es competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a obligaciones de los patrones en materia de seguridad e higiene en los centros de trabajo, se considera necesario que de manera específica y tomando en cuenta las particularidades que el sistema de rotación de turnos tiene, atendiendo al espíritu del mandato constitucional, se incorporen a la Ley Federal del Trabajo, algunos preceptos que contemplen una protección más eficaz al trabajador que esta en esta situación, estipulando claramente ciertas condiciones que permitan hacer más accesible y menos dañino para la salud el sistema de rotación de turnos.

En este sentido, tenemos que el **Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo**, publicado el 21 de enero de 1997 en el Diario Oficial de la Federación, cuenta con una serie de elementos que son de gran importancia para darle sustento a la propuesta de reforma legislativa de esta investigación, algunos de ellos innovadores dentro de la legislación laboral mexicana; por ejemplo, en el rubro de seguridad e higiene señala como obligación de los patrones informar a los trabajadores respecto de los riesgos relacionados con la actividad laboral específica que realicen.

Asimismo, señala que los patrones deberán realizar estudios en materia de seguridad e higiene en el trabajo, para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo, y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos.

Los servicios preventivos de medicina del trabajo y de seguridad e higiene, se instituirán atendiendo a la naturaleza, características de la actividad laboral y número de trabajadores expuestos, siendo responsabilidad del patrón que se practiquen los exámenes médicos específicos a los trabajadores expuestos a condiciones laborales que se presuma ponen en riesgo su salud.

De lo anterior, observamos nuevamente la intención del legislador de proteger al trabajador respecto de determinadas situaciones que pueden poner en peligro su salud o su vida, fomentando incluso la participación del patrón para mantener medios ambientes de trabajo propicios para ello; y aunque se considera que la rotación de turnos requiere un tratamiento especial, sin duda esta basado y sustentado en estos principios generales consagrados en ley.

También hay que tomar en cuenta que la **Ley Federal del Trabajo** contempla ya disposiciones que sirven perfectamente de marco para los agregados normativos que se proponen más adelante, razón por la cual vale la pena mencionarlos: En su artículo 3º, dispone que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades, dignidad de quien los presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para su familia.

En complemento, el artículo 50 señala que se entiende por enfermedad de trabajo; es decir, todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar su servicios.

De conformidad con el artículo 51 fracción VII de la Ley en comento, son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el

trabajador, la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas de seguridad e higiene que las leyes establezcan.

El artículo 132, Fracción XVII determina como obligaciones de los patrones, cumplir con las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra.

Pues bien, tomando como base lo ya señalado en la Ley Federal del Trabajo, que recoge en términos generales la idea del legislador Constitucional, en el sentido de la protección y beneficios que con motivo de su trabajo todo individuo debe tener, pues determina que debe realizarse en condiciones que aseguren la vida y la salud, así como establece una definición de enfermedad de trabajo que perfectamente nos abre el panorama para hacer algunas consideraciones especiales, que contemplen más específicamente los aspectos en los que quedan desprotegidos los roladores de turnos.

A pesar de lo anterior, la Ley Federal del Trabajo actual no hace una consideración especial de lo que denominamos "jornada a turnos", y por tanto, no contempla ni establece restricciones o medios de control efectivos que garanticen la utilización de la rotación de turnos en los centros de trabajo del país.

No existe norma legal que determine la forma en que se tendrán que organizar los equipos de trabajo, la intensidad o periodicidad de los descansos después de un cierto número de días de trabajo continuado, de tal forma que hagan menos intenso el desgaste físico y mental del trabajador.

Evidentemente, tampoco existe actualmente precepto legal alguno, que establezca en que casos esta prohibida utilización de la jornada a turnos, y respecto de que personas esta restringida su participación; así como las medidas especiales se deben tener en cuenta para mantener un nivel óptimo de salud de los trabajadores que laboran bajo el esquema de jornada a turnos.

Lo anterior es así, toda vez que indiscutiblemente existen actividades laborales, que por la naturaleza propia de la tarea que se realiza, necesita implementar jornadas de trabajo continuo, que motivan a su vez la rotación de turnos, pero necesitan ser regulados bajo ciertos parámetros que garanticen el mejor estado de salud del trabajador, en razón de los fenómenos fisiológicos que presenta una persona que cambia continuamente sus horarios de trabajo y sueño. Asimismo, se necesita reglamentar la prohibición a las empresas que por motivos exclusivamente económicos, utilicen como forma de organización del trabajo la rotación de turnos, es decir, aquellas empresas que por la naturaleza propia de su actividad no sea necesario tener una actividad continua de trabajo, les estará prohibido implementar la jornada de trabajo a turnos, en razón de que actúa de forma degenerativa en la salud del trabajador, según se ha analizado en esta investigación.

4.1.3.2. Propuesta de reforma legislativa a la Ley Federal del Trabajo.

Tomando en cuenta la problemática planteada y toda vez que el Derecho Laboral es una disciplina que va mas allá de la simple regulación y protección del trabajo, pues si bien le interesa el hombre como el ser generador de la fuerza productiva que moviliza a una sociedad, también le interesa el bienestar del individuo como ser humano, la higiene y seguridad en las instalaciones de los establecimientos de trabajo; y por tanto, debe contemplar las medidas necesarias para prevenir accidentes y enfermedades en el uso de las máquinas, instrumentos, y materiales de trabajo, así como las consecuencias dañinas por la mala organización en éste, a efecto de que resulte la mayor garantía para la salud y vida de los trabajadores.

La legislación laboral mexicana actual, evidentemente pugna por otorgar los mayores beneficios posibles al trabajador en diferentes aspectos relacionados con el trabajo; y en el caso que nos ocupa, en términos generales podríamos considerar que algunos de los preceptos normativos vigentes, ya analizados, otorgan una relativa salida a la problemática que se plantea con la rotación de turnos, no obstante, resulta insuficiente tal regulación, y se requiere que se contemplen algunas cuestiones en la ley de forma particular, a efecto de evitar alguno abusos que se presentan muy específicos de este sistema de trabajo.

Tomando en cuenta las razones y argumentos expresado a los largo de este trabajo, se proponen a continuación algunos preceptos que sería recomendable formaran parte de la Ley Federal del Trabajo.

TÍTULO TERCERO CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO II JORNADA DE TRABAJO

Artículo 60. (Se adiciona un cuarto párrafo)

(...)

Jornada a turnos es la que comprende una forma de organización en equipos en la que los trabajadores ocupan sucesivamente los mismo puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, alternando horarios de trabajo.

Artículo 62 A. La utilización de la jornada a turnos, deberá ser justificada en razón de la actividad o servicio que realice la empresa, nunca atenderá a motivos exclusivamente económicos. Se deberá eliminar preferentemente el horario nocturno, cuando la actividad de la empresa no lo haga imprescindible

Artículo 62 B. En ningún caso, un trabajador permanecerá adscrito a la jornada a turnos por un tiempo mayor a tres años.

Artículo 62 C. Los trabajadores que laboren en jornada a turnos, deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

Artículo 62 D. Las empresas que implementen la jornada a turnos, deberán establecer, tanto previa como posteriormente al ingreso al trabajo, un

programa de revisión médica gratuito a los trabajadores roladores, a intervalos regulares de seis meses, a efecto de establecer su aptitud física y mental para ingresar a laborar, o en su caso, continuar laborando bajo dicho sistema de trabajo.

Los trabajadores roladores de turnos a los que se detecten problemas de salud, derivado de sus actividad laboral sometida a cambios de horario, tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean aptos.

Artículo 62 F. No podrán ser roladores de turnos las personas mayores de 45 años de edad, las mujeres embarazadas y los menores de edad.

CAPITULO TERCERO

DIAS DE DESCANSO

Artículo 69. (se adiciona un segundo párrafo)

(...)

El número de días laborables consecutivos en la jornada a turnos, no deberá exceder de cinco días, con un mínimo de dos días de descanso, con goce de salario integro.

Con estos postulados, se buscan resultados favorables para la salud de los trabajadores roladores de turnos, en donde el patrón no requiere la solicitud del derecho a instancia del trabajador, sino que la ley lo obliga a desplegar un proceder que evite la progresiva merma en la salud del trabajador, debido al hecho de laborar en una jornada a turnos. Es más, esta propuesta no se configura como una mera posibilidad para el patrón, sino como una autentica

obligación de éste, de conformidad con el mandato constitucional de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores a su servicio, en todo lo relacionado con el trabajo, lo que implica no sólo combatir los riesgos creados, sino evitarlos.

Es más, el derecho que se consagra en caso de que el trabajador sufra consecuencias negativas para su salud derivadas de la alternancia de horarios de trabajo, queda formulado como un derecho cuya exigibilidad no esta en manos exclusivas del propio trabajador afectado, sino dado el carácter de orden público que tiene la Ley Federal del Trabajo, el patrón deberá observarlo como derecho irrenunciable de la clase obrera.

Con la anterior propuesta, reiteramos, no se pretende dar una transformación radical al funcionamiento de las empresas que vienen realizando sus actividades con el sistema de rotación de turnos, atendiendo a sus recursos productivos, organizativos, humanos y legales; sino se pretende dar un enfoque definido de lo que es la práctica de la rotación de turnos, sus consecuencias, ventajas y desventajas, estableciendo medios de control en su implementación, que permitan mantener un nivel óptimo de salud física y mental en el trabajador, pero sin mermar el esfuerzo productivo y económico que realizan las empresas en México, por alcanzar niveles de competitividad apropiados al mercado globalizado que hoy en día vivimos.

CONCLUSIONES

PRIMERA. El proceso de modernización industrial ha provocado cambios en la estructura organizativa de las empresas, como consecuencia de la necesidad de conservar un nivel de producción que las mantenga competitivas dentro del mercado económico al que pertenecen; lo que origina que actualmente se intensifique cada vez más la aplicación del sistema de rotación de turnos, modificando así, las estructuras rígidas o tradicionales de la organización en los horarios de trabajo.

SEGUNDA. Como se ha expuesto a lo largo de este trabajo, podemos constatar desde diferentes enfoques, que dicho sistema de rotación de turnos ocasiona problemas serios a la salud física y mental del trabajador, además de perturbaciones en las relaciones sociales y familiares de éste.

TERCERA. México no se encuentra exento de este fenómeno, toda vez que se ha comprobado que en nuestro país se ha incrementado el uso de la rotación de turnos, sin que se cuente con un marco jurídico adecuado, que otorgue la protección en materia de salud que requiere el trabajador que labora en una jornada rotativa.

CUARTA. Según la experiencia e investigaciones de quienes han abordado el conflicto desde antaño, no se ha encontrado una solución global que resuelva el

problema desde sus diferentes perspectivas; sin embargo, según nuestra opinión, mediante una figura jurídica que regule esta modalidad de trabajo, se pueden tomar las medidas necesarias que atenúen los efectos dañinos que produce la alternancia de horarios; en consecuencia, se debe incluir el concepto de 'jornada a turnos', como una nueva especie de jornada de trabajo.

QUINTA. En razón de lo anterior, es indispensable una reforma a la Ley Federal del Trabajo en la que se contemple dicha 'jornada a turnos', así como los preceptos legales que contengan los elementos necesarios que garanticen la adecuada aplicación del sistema rotativo de horarios.

SEXTA. Dichos elementos deberán considerar esencialmente, que este tipo de jornada sólo podrá ser implementada cuando se trate de actividades laborales que por su naturaleza deban funcionar sin interrupción o de servicios que deban prestarse de forma permanente, a fin de evitar abusos por parte de los patrones que pretendan utilizarla atendiendo a razones exclusivamente económicas.

SÉPTIMA. Se deberá pugnar por la rotación lenta, así como porque el trabajador que realiza sus actividades laborales bajo el sistema de 'jornada a turnos' no permanezca adscrito a este tipo de jornada por un tiempo prolongado, con el objeto de evitar efectos graves en su salud física y mental a corto y largo plazo.

OCTAVA. Asimismo, la reforma tomará en cuenta bases sociales, ya que no hay que olvidar que el Derecho Laboral, como Derecho Social que es, entraña en su esencia como fin supremo la justicia, con la exigencia siempre de condiciones de trabajo que aseguren en el presente y en el futuro un nivel decoroso de vida para el trabajador y su familia, esto es, no sólo busca la regulación a la prestación del trabajo, sino que se buscará siempre el bienestar integral del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

- BARONA DE LA O** y otros. El hombre y el trabajo. Editorial FOURNIER S.A., México 1976.
- BARQUIN C., Manuel.** Medicina Social. 2ª edición, Editorial Librería de Medicina, México, 1981.
- BENAVIDES, Fernando G.** Salud Laboral (Prevención y técnicas para la prevención de riesgos de trabajo). Editorial NASSON S.A., Barcelona, 1997.
- BORREL NAVARRO, Miguel.** Análisis práctico y jurisprudencial del Derecho mexicano del Trabajo. 4ª edición, Editorial SISTA, México 1994.
- BRICEÑO RUÍZ, Alberto,** Derecho Individual del Trabajo. Editorial HARLA, México 1985.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar.** Derecho Laboral en Iberoamérica. Editorial TRILLAS, México 1997.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar.** 38 Lecciones de Derecho Laboral. 6ª edición, Editorial TRILLAS, México 1989.
- DAVALOS, José.** Tópicos Laborales. 3ª edición, Editorial PORRUA, México 2000.
- DE BUEN, Nestor.** Derecho del Trabajo I. 11 edición, Editorial PORRUA, México 1998.

- DE BUEN, Nestor. Derecho del Trabajo II, 9ª edición, Editorial PORRUA, México 1992.
- DE BUEN, Nestor. (Coordinador), Jornada de trabajo y descansos remunerados. Editorial Porrúa, México 1993.
- DE LA CUEVA, Mario. El nuevo Derecho Mexicano del trabajo. 14 edición, Editorial PORRUA, México 1996.
- GERARD BERTRAND, Alejandro. Manual de seguridad social tematizada. Editorial Limusa, México 1991.
- GONZALEZ Prieto, Alejandro. Proceso formativo de la Ley Federal del Trabajo de 1931, Editorial Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, S.T.P.S. México 1981.
- GONZALEZ Y RUEDA, Porfirio Todomiro. Previsión y Seguridad Sociales de Trabajo. Editorial Limusa, México 1989.
- GUERRERO EUQUERIO. Manual del Derecho del Trabajo II. 17 edición, Editorial PORRUA, México 1990.
- FITA ORTEGA, Fernando. Límites legales a la Jornada de trabajo. 2ª edición, Editorial TIRANT LO BLANCH, Valencia, 1999.
- KAPLAN, Jan, Medicina del trabajo. Editorial EL ATENEO, Argentina, 1976.
- LA DOU, Joshep. Medicina laboral y ambiental. 2ª edición, Editorial Manual Moderno S.A. de C.V. México, 1997.
- MARTI MERCADAL, J. A. y Hdesoille. Medicina del trabajo. 2ª edición, Editorial Masson S.A., México, 1993.
- MARTINEZ CORTES, Fernando (Coordinador). La salud en el trabajo. Editorial EDILIB S.A. México, 1988.
- MILLAN BARTOLOME, José y Enrique Díez Millan. La jornada laboral, problemática legal y práctica. 3ª edición Editorial FUNDACIÓN CONFEMENTAL, Madrid 1999.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto. Derecho del Trabajo Tomo II Editorial Porrúa, México, 1983.

PLACIOS N., ME. Proceso Salud Enfermedad y Trabajo, Editorial Departamento de Salud Pública, Facultad de Medicina UNAM, México, 1993.

PATIÑO Camarena, Javier. Dinámica de la Duración del Trabajo, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1975.

RAMOS, Eusebio y Ana Rosa Tapia Ortega. Nociones de Derecho del trabajo y la seguridad social. 4ª edición Editorial Sista, México 1993.

Legislación.

Constitución Política Mexicana, edición, Editorial Porrúa, México, Distrito Federal, 2002.

Ley Federal del Trabajo, 2002.

Ley Federal del Trabajo (1931).

Ley Federal del Trabajo (exposición de motivos) 1970.

Código del Trabajo de la República de Guatemala, Decreto 330, 20 de febrero de 1947.

Código del Trabajo, Panamá, 20 de febrero de 1947.

Reglamento Federal de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. (1997).

Jurisprudencia.

"RELACION LABORAL, CARACTERISTICAS DE LA"

"SUBORDINACIÓN, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO".

(Del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Cuarta Sala, Tomo: 199-204 Quinta Parte, Página: 34)

Otras Fuentes.

O. I. T. Factores Psicosociales en el trabajo. # 56 9ª reunión, Ginebra, 1986.

O. I. T. Reunión de expertos, sobre el tiempo de trabajo 11ª reunión, Ginebra, 1993.

Diccionario Jurídico Mexicano del Instituto de Investigaciones Jurídicas,
Tomo L-O, 2ª edición , Editorial Instituto de investigaciones Jurídicas,
México 1999, Pag. 2769.

Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, Editorial O.I.T., 1999.

Revista de la Facultad de Ciencias Políticas # 75, Caracas Venezuela, 1996.

V. b
[Handwritten signature]