

# **No va Más. Psicodinámica del Trabajo de los trabajadores de Juego de Azar de la Provincia de Misiones**

Autor: **Julio Cesar Uliassi**

## **Resumen**

Este estudio tiene como objetivo realizar un análisis de la Psicodinámica del Trabajo de los trabajadores de Juego de Azar de la Provincia de Misiones.

El interés de esta investigación surge a partir de los resultados de nuestra investigación que radica en los efectos sicofísicos y sociales que genera la modalidad de trabajo por equipos o turnos en los trabajadores, considerando la Salud Ocupacional un eje fundamental en toda estructura organizacional.

La idea es poder presentar un análisis que ayude abordar esta problemática de una forma responsable y abierta, sin obstaculizar el normal desarrollo de los procesos de trabajo.-

## **1- Introducción:**

La actividad de juego de azar es considerada una actividad de servicios de entretenimientos, donde las personas que asisten a los casinos buscan encontrar un momento de ocio y diversión.

A partir de los años 90 a consecuencia de las privatizaciones su crecimiento fue continuo, si bien existen Casinos que pertenecen al estado, la inversión privada es mucho mayor, no obstante, su estructura operativa no varía una de otra, asumiendo una mirada macro sobre las variables que marcan las diferencias entre lo privado y lo estatal.

La estructura Organizacional de la actividad de juego de Azar se apoya en un modelo de trabajo piramidal, donde las funciones y roles se determinan en base a las responsabilidades

La jornada de trabajo en esta actividad es regulada por la Ley 11.544 donde nos dice:

**Cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá ser prolongada más allá de las 8 horas por día y de 48 horas semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo sobre un periodo de tres semanas a lo menos, no exceda de 8 horas o de 48 hora semanales,** en el caso de la actividad de juego de azar los trabajadores se dividen en tres turnos (Mañana- Tarde – Noche) cada uno de 8 hs por jornada.

La capacidad de trabajo de un trabajador por turnos se modifica por la noche por la alteración de los ritmos biológicos, falta de recuperación suficiente que brinda el sueño de día y de las exigencias propias de la ejecución del trabajo, considerando también los efectos en los roles socio – familiares,

La inclusión de estas variables desde la Psicodinamica del Trabajo expresan que en condiciones adversas, los trabajadores logran desarrollar un equilibrio inestable y precario entre el sufrimiento y la defensa contra él. Dicho equilibrio garantiza una normalidad que no equivale a la salud, sino que señala la capacidad de alcanzar condiciones mínimas para no enfermarse, permitiéndole al trabajador mantenerse en el espacio productivo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que un trabajador envejecerá prematuramente cinco años por cada 15 años que permanezca en horario de trabajo nocturno. Aunque los problemas de salud no se empiecen a manifestar hasta después de cinco o 10 años de trabajo nocturno, la disminución del rendimiento del trabajador a consecuencia de la fatiga acumulada por la inadaptación al horario, es mucho más fácil de detectar.

El horario de trabajo no sólo afecta a la cantidad y calidad del sueño, también tiene repercusiones sobre la conducta alimentaria del individuo. Para mantener una buena salud es necesario llevar una dieta equilibrada, que aporte los nutrientes esenciales para el correcto funcionamiento del organismo, pero, además, es conveniente que los alimentos se repartan en varias tomas a lo largo del día, al menos tres y, a ser posible, que se trate de comida caliente.

El trabajo nocturno también desestabiliza los hábitos alimentarios y, con frecuencia, los trabajadores que hacen este turno ingieren comidas rápidas que no tienen la calidad suficiente. El problema suele ser que cuando se levantan no tienen apetito y, cuando lo tienen, están trabajando, y si no pueden hacer un descanso para tomar una comida caliente y adecuada a sus necesidades, calman el hambre con cualquier cosa.

Unos hábitos alimentarios inadecuados y mantenidos en el tiempo ocasionan trastornos en el aparato digestivo como gastritis, ardor de estómago, gases, úlceras de estómago, digestiones pesadas.

### **Problemas psicológicos relacionados con el turno de noche**

Entre los trabajadores del turno de noche también son mucho más frecuentes los problemas psicológicos que entre la población general. Esto no sólo se debe a los trastornos físicos que les provoca la falta de un horario regular para descansar y comer, sino que deriva sobre todo de la dificultad que tienen para llevar una vida social satisfactoria.

Todas las actividades cotidianas están estructuradas para ser realizadas en horario diurno. Como la mayoría de las personas duermen desde las once o doce de la noche hasta las seis o las siete de la mañana, y trabajan, estudian, o realizan otro tipo de actividades durante el día, se considera normal destinar las tardes y los fines de semana a las relaciones sociales y familiares.

Los trabajadores de turno de noche, sin embargo, ven limitadas sus posibilidades de interaccionar con los demás. Se resiente su relación de pareja y también la que mantienen con sus hijos, ya que apenas pueden pasar tiempos juntos y, además, el resto de la familia

debe adecuarse a su horario de sueño y limitar ciertas actividades en el hogar que podrían interferir con su descanso.

Si los dos miembros de la pareja trabajan es más difícil todavía organizarse para compartir el ocio, o realizar actividades en común o compartidas con los hijos. Esto es especialmente difícil cuando trabajar en turno nocturno supone tener que hacerlo también los fines de semana y/o festivos como Navidad, Semana Santa, etcétera.

El trabajador, además, puede desarrollar con el tiempo el denominado síndrome *burnout* (síndrome de estar quemado), que se caracteriza por un agotamiento emocional que se manifiesta con un cansancio excesivo, tanto físico como psicológico. El individuo, entonces, se aísla socialmente y mantiene una actitud fría y distante hacia las personas de su entorno, disminuyendo también su eficacia en el trabajo.

Luego de describir la efectos que puede generar el trabajo por equipos o nocturno sobre los trabajadores de juego de azar y enmarcarlo dentro de la visión de la psicodinámica del trabajo, Dejour propone los espacios colectivos de discusión con el fin de identificar estrategias defensivas colectivas, como también a partir del análisis de la organización del trabajo, de las relaciones laborales y de las condiciones laborales.

La conformación de este espacio colectivo de discusión es el medio por el cual la Psicodinámica del trabajo cree que es posible poner en práctica la clínica del trabajo (de manera colectiva) y llevar a cabo un estudio-acción.

Si bien el análisis grupal puede ser una alternativa para la compilación de datos de una población determinada, en mi caso; opte por una encuesta auto administrada, de catorce (14) preguntas, sobre una población de 100 trabajadores de Casino, la muestra fue de 92 casos con un porcentaje de error del 4% y el nivel de confianza del 99%, con el fin de poder obtener una información pertinente a la realidad de los trabajadores de Juego de Azar, dentro de las variables previamente establecidas.

Casi todos los trabajadores nocturnos tienen problemas para dormir. No es suficiente trabajar durante toda la noche para poder dormirse como un tronco al despuntar el día.

El primero de los problemas surge cuando el trabajador vuelve a su casa, la luz del día envía a su organismo una señal y refuerza la tendencia natural de su reloj circadiano a despertarse, como promedio, se estima que un trabajador nocturno duerme una o dos horas menos que un trabajador diurno.

Por lo tanto, su cansancio se ve acentuado por el hecho de que trabajar cuando el organismo está en periodo de desactivación reclama mayor esfuerzo que la misma actividad en horas diurnas.

La legislación argentina hace diferentes distinciones, que hay que tener en cuenta, que la jornada nocturna es aquella que se desarrolla entre las 21 hs y las 6 hs del día siguiente.

La jornada integralmente nocturna no podrá exceder de 7 horas diarias y toda hora que supere este límite se deberá considerar como hora extra.

Estas horas extras se deberán pagar con un 50% de recargo si se trata de días comunes y con un 100% de recargo si se trata de un día sábado después de las 13 hs. o en un día domingo o feriados.

**Esta limitación no tendrá vigencia cuando se apliquen los horarios rotativos del régimen por equipos. (Ley 20.744 Art 200)**

Cuando se trate de una jornada mixta, que son aquellas en las que se alternan horas diurnas con horas nocturnas, se reduce proporcionalmente la jornada de trabajo en 8 minutos por cada hora nocturna trabajada, o se pagan los 8 minutos de exceso como hora extra.

## **Conclusión**

En base a los resultados obtenidos en nuestra investigación podemos decir que un 66% de los trabajadores encuestados expreso tener problemas de socialización por trabajar por turnos nocturnos (problemas socio familiares), como también un 61% de los encuetados manifestó que en algún momento padeció afecciones en su salud personal (Gastritis, úlcera, obesidad).

Otros datos llamativos es el 73% de los trabajadores suscito algún pico de estrés durante su historial laboral dentro de la compañía, sobre esta información podemos complementar con otros resultados que pueden ser útiles, como son la falta de reconocimiento en su puesto de trabajo con un 68% y la falta de formación y capacitación con un 68%, sin embargo un 56% siente permanencia en la Empresa; seguro y estable el mismo porcentaje.

Como datos finales, el 16% encuestado percibe su trabajo aburrido, un 52% monótono y un 25% placentero. Por último ¿qué debería mejorar la empresa? Un 46% respondió remuneración, un 36% capacitación y un 17% condiciones laborales.

Luego de analizar los resultados obtenidos en nuestra investigación, se presenta una serie de sugerencias a los fines de poder mejor y/o apaciguar los efectos secundarios del trabajo nocturno o por equipos, si bien nuestra investigación tomo como referencia la mirada de la psicodinámica del trabajo desde el esfuerzo que realiza el trabajador para sobre ponerse a las consecuencias subjetivas; exhibimos algunas posibles alternativas que seguramente lo ayudaran a encontrar ese punto de equilibrio entre lo real y lo prescripto.

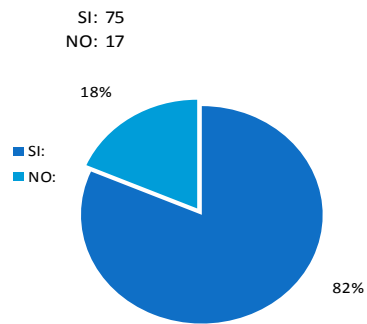
Se sugiere que los Trabajadores Nocturnos no estén más de 3 o 4 días en el mismo turno, la idea es alterar lo menos posible el orden del reloj circadiano (nuestro ritmo biológico de 24hs) el trabajador transitaría los siguientes turnos: *Noche- Tarde- Mañana*, además se presentaría una reducción de jornada de trabajo nocturno a 7 o 6 horas laborales.

Se solicitaría a la Empresa que forme un “*Academia de Juego*” para aquellos trabajadores que tengan intenciones de capacitarse en las diferentes tareas que le concierna a cada puesto de trabajo, al mismo tiempo se solicitara cada 6 meses una evaluación de desempeño y /o

funciones de cada trabajador, para constatar la función actual y evitar los abusos de polifuncionalidades sin reconocimiento a una categoría mayor.

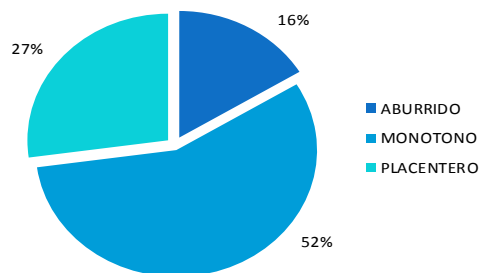
### **Representación de los Resultados**

**1- ¿Se siente satisfecho con el trabajo que ejerce en la empresa?**

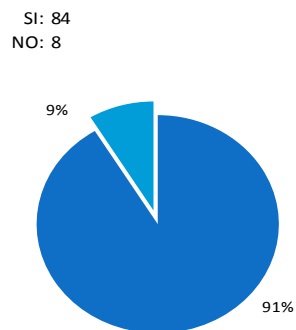


**2-¿Cómo percibe su trabajo?**

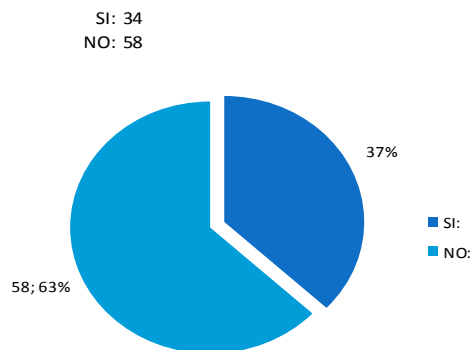
| ABURRIDO | MONOTONO | PLACENTERO |
|----------|----------|------------|
| 15       | 52       | 25         |



**3- ¿Considera que las condiciones Físicas de su lugar de Trabajo son adecuadas para desempeñarse?**



**4- ¿Tiene expectativa de crecimiento en su trabajo?**

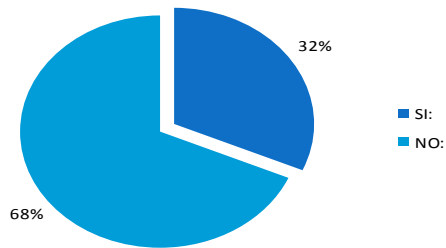


**5-¿Obtiene reconocimiento cuando realiza bien su trabajo?**

SI: 29  
NO: 63

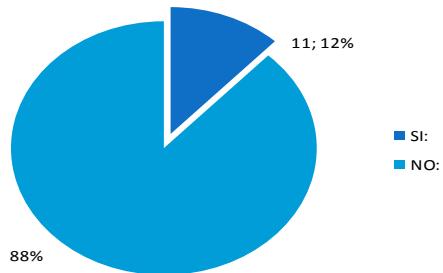
**5-¿Obtiene reconocimiento cuando realiza bien su trabajo?**

SI: 29  
NO: 63



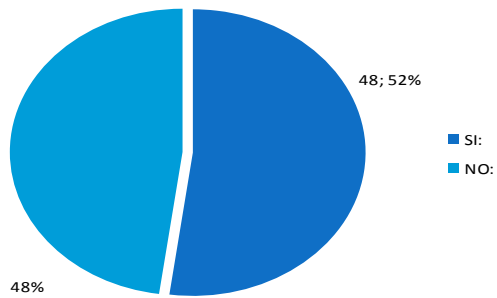
**6-¿ La empresa en la que trabaja te brinda posibilidades de capacitarte?**

SI: 11  
NO: 81



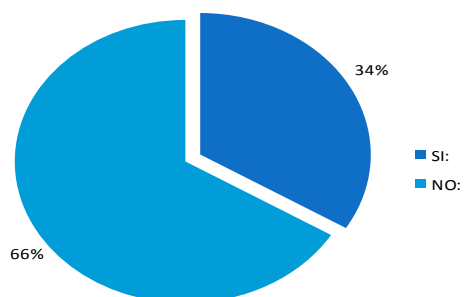
**7-¿ Considera que la comunicacion interna dentro de su area de trabajo funciona correctamente?**

SI: 48  
NO: 44



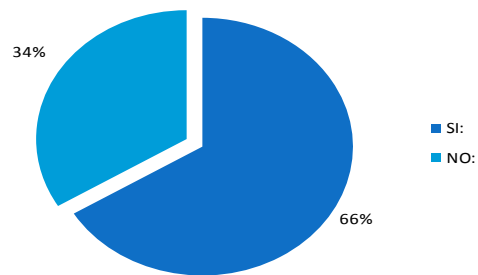
**8-¿A tenido conflicto con sus compañeros o superiores?**

SI: 31  
NO: 61



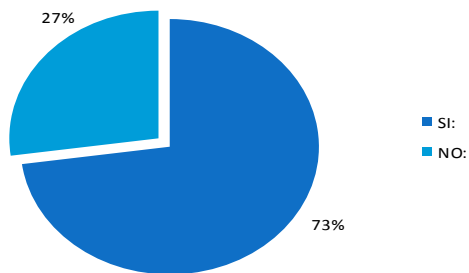
**9-¿La cantidad de hora de trabajo le dificulta desenvolverse socialmente?**

SI: 61  
NO: 31



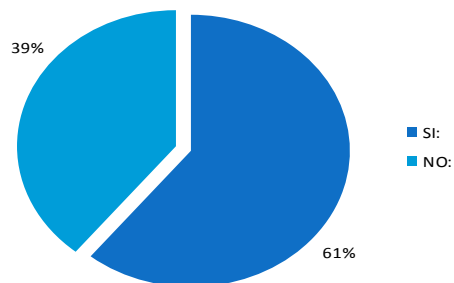
**10- ¿Considera que su trabajo le ocasiona estrés?**

SI: 67  
NO: 25



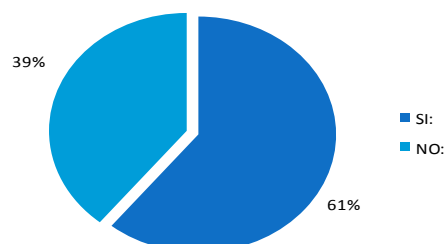
**11-¿Cree que en algun momento el trabajo nocturno le ocasiono afecciones en la salud?**

SI: 56  
NO: 36



**12- ¿Se siente seguro y estable en su trabajo?**

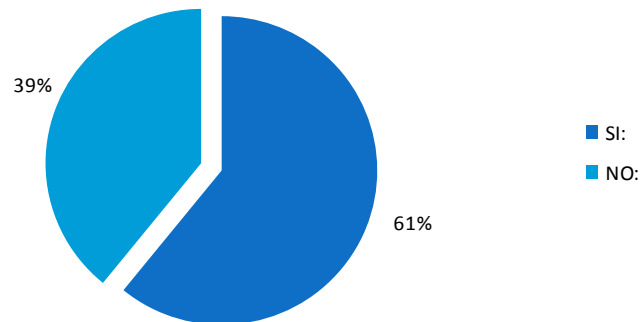
SI: 56  
NO: 36





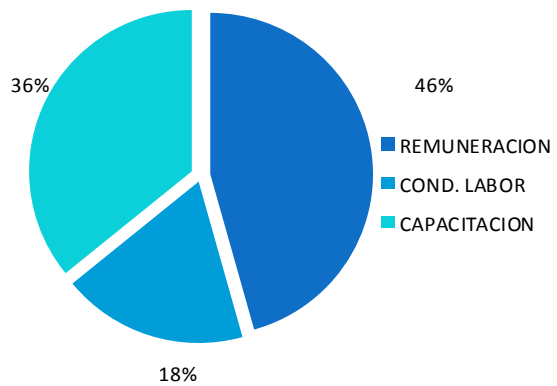
### 13- ¿Siente pertenencia en la Empresa?

SI: 56  
NO: 36



### 14- En su situacion personal, ¿Qué aspecto considera que deberia mejorarse?

| REMUNERACION | COND. LABOR | CAPACITACION |
|--------------|-------------|--------------|
| 42           | 17          | 33           |



## **Jornada de Trabajo de la actividad de Juego de Azar**

### **ANEXO**

#### **Convenio Colectivo de Trabajo 1021/09 Casino Club - Posadas**

Dada la particularidad de la actividad que se regula en el presente convenio, la que se caracteriza por el funcionamiento de las Salas de Juegos en forma continua durante todos los días del año (excluyéndose los días de celebración de las fiestas navideñas y de año nuevo) y en general durante todo el día pero principalmente en horario nocturno, fines de semanas y feriados, se establece la modalidad de trabajo por turnos rotativos y por equipos, debiéndose respetar entre la finalización de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente el descanso mínimo de 12 (doce) horas, en los términos y condiciones del Art. 200 y 202 de la L.C.T. y Ley 11.544.

Dadas las particularidades propias de cada localidad en que funcionan las Salas de Juegos, se establecen dos (2) turnos rotativos de trabajo, los que podrán ser modificados por la Empresa, en uso de las facultades de organización del trabajo.-

La Empleadora establecerá los diagramas de los turnos, procurando que las rotaciones tengan lugar cada 30 (treinta) días. Un mismo trabajador no podrá cumplir tareas en un mismo turno por un periodo superior a los dos meses continuos, salvo que así lo hubiese pedido.

Dado que la actividad regida por el presente se caracteriza por encuadrar en lo prescripto por el art. 202 de la LCT, las partes acuerdan que la modalidad de trabajo, la jornada y los descansos se rigen por las disposiciones de la ley 11.544, así al final de cada ciclo de rotación se le concederá al empleado el franco compensatorio correspondiente.

Al personal que trabaje seis días por semana se le concederá descanso de un día completo luego del primer ciclo, dos días continuados luego del segundo ciclo, y un día completo al cumplirse el tercer ciclo. De este modo el descanso será 6x1, 6x2, 6x1, 6x2 y así sucesivamente.

En función de que la aplicación del presente régimen (6x1, 6x2, 6x1,etc.) importa una modificación operativa sustancial al sistema vigente a la fecha, el régimen de descanso que

prevé el presente artículo se implementará gradualmente por sala y/o sector, célula o sección, en un plazo máximo de 4 meses a contar desde la firma del presente, es decir que al 1° de Julio del 2007 deberá estar totalmente implementado en todas las salas del país.

En atención a las particularidades de la actividad, que se caracteriza por ser más intensa durante los fines de semana y vísperas de feriados, días en los que la jornada de trabajo correspondiente al turno noche se puede extender más allá de las 04,00 horas del día siguiente, pero que durante los restantes días de la semana la jornada finaliza antes de esa hora (04,00), la empleadora podrá extender el horario de trabajo en el caso de los primeros, compensándolo con el menor tiempo trabajado en los restantes, de modo que al final de cada ciclo el empleado no trabaje más de 08,00 (ocho) horas diarias en promedio ó 48:00 horas semanales en los términos del Art. 3° inc. b) de la Ley 11.544.

En el caso de que al final de cada ciclo se exceda el término medio de las horas de trabajo, de manera tal que superen las 8 (ocho) horas diarias y 48 (cuarenta y ocho) horas semanales -y sin que puedan ser estas compensadas entre jornadas-, las horas trabajadas en exceso se abonarán con un recargo del 100% (cien por ciento).-

Atendiendo razones vinculadas a las necesidades operativas, las partes acuerdan que cuando el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que desarrolle sus actividades en regímenes continuos e ininterrumpidos, en dos turnos diarios -pero abarcando toda el día- y se genere una permanencia en este sistema debe implementarse un diagrama cuyo descanso compensatorio será como mínimo de veinticuatro horas por cada dos jornadas trabajadas ("2x1") o su equivalente, el que se computará desde el momento en que el personal cese en su trabajo en el horarios establecido del último día hasta que retome sus tareas en el horarios establecido inmediato al descanso. Entiéndase que el mayor descanso que se otorga es en compensación por la extensión de la jornada laboral.

### **Convenio Colectivo de Trabajo - Neo Game - Formosa**

Dada la particularidad de la actividad que se regula en el presente convenio, la que se caracteriza por el funcionamiento de las Salas de Juegos en forma continua durante todos los días del año (excluyéndose los días de celebración de las fiestas navideñas y de año

nuevo) y en general durante todo el día pero principalmente en horario nocturno, fines de semanas y feriados, se establece la modalidad de trabajo por turnos rotativos y por equipos, debiéndose respetar entre la finalización de una jornada de trabajo y el inicio de la siguiente el descanso mínimo de 12 (doce) horas, en los términos y condiciones del Art. 200 y 202 de la LCT y Ley 11.544.

Dadas las particularidades propias de cada localidad en que funcionan las Salas de Juegos, se establecen entre 2 (dos) y 3 (tres) turnos rotativos de trabajo, de acuerdo al horario de apertura de cada sala, los que podrán ser modificados por la Empresa, en uso de las facultades de organización del trabajo.

La Empleadora establecerá los diagramas de los turnos, procurando que las rotaciones tengan lugar cada 30 (treinta) días. Un mismo trabajador no podrá cumplir tareas en un mismo turno por un periodo superior a los dos meses continuos, salvo que así lo hubiese pedido. Todos los turnos tendrán una jornada laboral de ocho horas, aplicándose lo establecido en los párrafos subsiguientes.

En atención a las particularidades de la actividad, que se caracteriza por ser más intensa durante los fines de semana y vísperas de feriados, días en los que la jornada de trabajo correspondiente al turno noche se puede extender, pero que durante los restantes días de la semana la jornada puede finalizar antes, la empleadora podrá extender el horario de trabajo en el caso de los primeros, compensándolo con el menor tiempo trabajado en los restantes, de modo que al final de cada ciclo el empleado no trabaje más de 08,00 (ocho) horas diarias en promedio ó 48:00 horas semanales en los términos del Art. 3° inc. b) de la Ley 11.544.

En el caso de que al final de cada ciclo se exceda el término medio de las horas de trabajo, de manera tal que superen las 8 (ocho) horas diarias y 48 (cuarenta y ocho) horas semanales -y sin que puedan ser estas compensadas entre jornadas-, las horas trabajadas en exceso se abonarán conforme ley.

Atendiendo razones vinculadas a las necesidades operativas, las partes acuerdan que cuando el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo que desarrolle sus actividades en regímenes continuos e ininterrumpidos, en dos turnos diarios -pero abarcando toda el día- y se genere una permanencia en este sistema debe

implementarse un diagrama cuyo descanso compensatorio será como mínimo de veinticuatro horas por cada dos jornadas trabajadas (“2x1”) o su equivalente, el que se computará desde el momento en que el personal cese en su trabajo en el horarios establecido del último día hasta que retome sus tareas en el horarios establecido inmediato al descanso. Entiéndase que el mayor descanso que se otorga es en compensación por la extensión de la jornada laboral.

Por cada seis (6) días completos trabajados corresponderá el cómputo de un (1) franco, que en ningún caso podrá ser inferior a 36 horas. También, y a elección de la empresa y según los usos y costumbres de cada plaza, podrá implementarse 6 francos de 24 hs al mes.