

# ROBO DE TIEMPO

## Prácticas de los empleadores programando horarios

### y sus impactos en los trabajadores del condado de San Diego



### Los trabajadores en el condado de San Diego enfrentan enormes desafíos debido a las prácticas de programación de turnos del empleador que interfieren con la salud, vida familiar, estabilidad financiera y actividades académicas de sus empleados.

Las prácticas de programación de horarios, tales como el aviso con corta anticipación, cambios de horario del mismo día y turnos de disponibilidad (“on-call”) pueden ser convenientes para los empleadores, pero tienen un gran costo para los trabajadores. Los trabajadores se encuentran a las órdenes de sus empleadores, incapaces de planificar actividades familiares, compromisos sociales, citas médicas, turnos en un segundo trabajo, asistencia a clases y otras obligaciones importantes de la vida. Además, a los trabajadores generalmente no se les paga por el tiempo de disponibilidad que dejan abierto para su empleador. Los empleadores, en efecto, están robando tiempo a los trabajadores.

### Hallazgos principales

**Nuestra encuesta de casi 2,800 trabajadores por hora en el condado de San Diego encontró que entre nuestros participantes:**

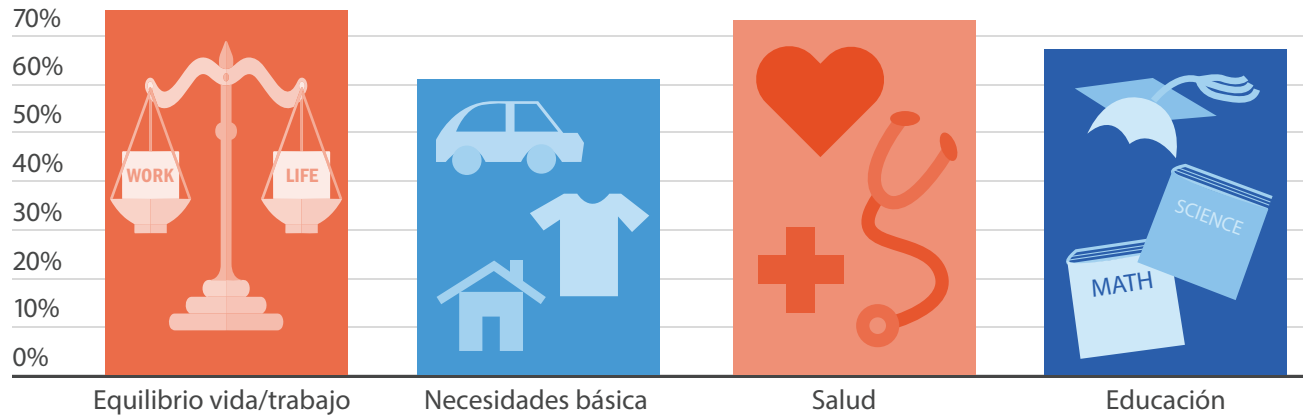
- 1)** Los horarios de trabajo imprevisibles tienen un impacto directo generalizado en la vida personal, el tiempo familiar, la seguridad financiera y la salud de los trabajadores.
- 2)** Dos de cada tres estudiantes que trabajan, informaron que los horarios imprevisibles afectan negativamente su rendimiento escolar, les impide asistir a clases y exámenes y/o causan que tarden más en graduarse.
- 3)** Más del 85% de los participantes de la encuesta se enfrentan a prácticas de programación imprevisibles implementadas por sus empleadores y esto aumenta a más del 95% entre los trabajadores de servicios de comida/bebida, supermercados y ventas.
  - a)** La mayoría de los trabajadores no reciben información precisa sobre su horario al momento de la contratación.
  - b)** Más de la mitad de los trabajadores reciben su horario con menos de dos semanas de anticipación.
  - c)** A casi dos tercios, la gerencia les cambia su horario después de su divulgación, y la mitad experimenta cambios de horario del mismo día.
  - d)** Casi uno de cada cinco trabajadores tiene turnos de disponibilidad y tres de cada cuatro de estos trabajadores son presionados u obligados a aceptarlos.
- 4)** Cuatro de cada diez participantes informaron que sus empleadores ignoran la necesidad de descanso adecuado, dejándoles con menos de diez horas de descanso entre turnos.
- 5)** Más de uno de cada cuatro participantes informaron que han sido objeto de represalias por parte del empleador por haber solicitado cambio de turno.

**Hay regulaciones propuestas e incluso adoptadas en todo el país para abordar estos problemas. Necesitamos regulaciones locales de “Semana Laboral Justa” para proporcionar a los trabajadores de San Diego una vida social y financiera más estable que también permita tener relaciones más equitativas, sostenibles y positivas entre empleadores y empleados.**

# IMPACTOS DE HORARIOS IMPREVISIBLES

Descubrimos que en el condado de San Diego, como en otras partes del país, los horarios imprevisibles tienen consecuencias perjudiciales para los trabajadores y sus familias. Para la gran mayoría de los participantes de la encuesta, sus horarios de trabajo tienen impactos negativos para su equilibrio vida/trabajo, supervivencia básica y salud. Para quienes también estudian, dichos horarios de trabajo también son perjudiciales en el rendimiento académico y capacidad para graduarse de manera oportuna.

## Los horarios imprevisibles tienen impactos negativos generalizados en la vida de los trabajadores



Nota: El porcentaje de participantes que dijeron que su horario afectó a lo menos un factor de estas áreas; para educación el porcentaje es de los trabajadores que también son estudiantes.

### Impactos en el equilibrio vida/trabajo:

El impacto más generalizado que tienen las prácticas de programación en los trabajadores que encuestamos fue la incapacidad resultante de planificar el tiempo social. Tres de cada cuatro participantes informaron que no podían programar tiempo con amigos y familiares. Ese tiempo no sólo es importante para la estabilidad familiar, sino que también contribuye a la salud mental y física de los trabajadores y sus familias.

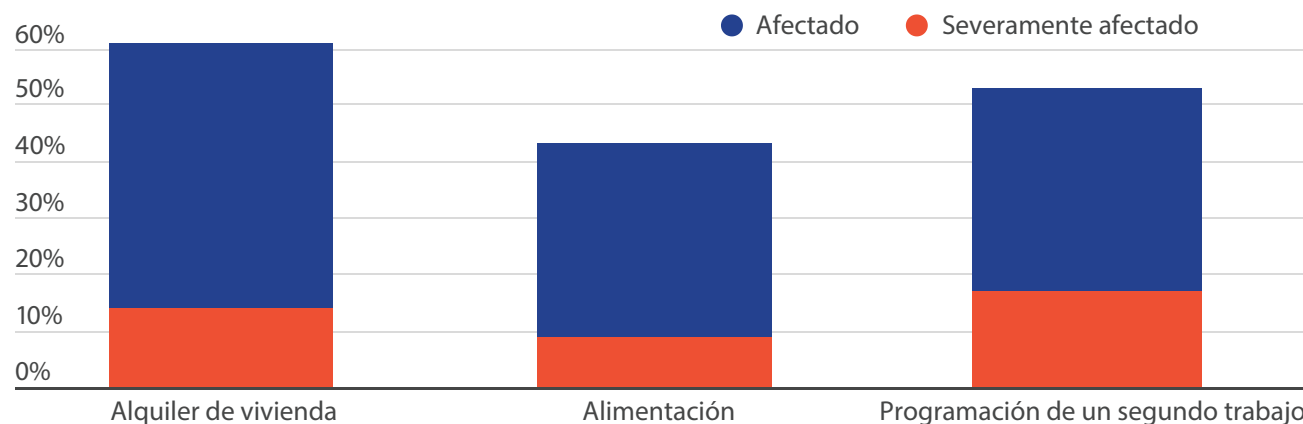
Un trabajador en una café explicó: "Obtenemos nuestro horario semanal los sábados o domingos para el lunes siguiente. No hay días libres establecidos, por lo cual cada semana es diferente. Es realmente difícil planificar mi vida fuera del trabajo: hacer planes con amigos, programar citas y cosas así."

### Impactos en las necesidades básicas:

Los horarios inestables hacen que sea imposible administrar las finanzas básicas. El 61% de todos nuestros participantes informó que su horario de trabajo afecta su capacidad de cubrir las necesidades básicas en cuanto al pago de vivienda o alimentación o la programación de horarios en un segundo trabajo.

Un participante de la encuesta explicó: "Mi horario y días cambiaron cada semana. El total de horas también variaba cada semana. Nunca lo mismo, nunca consistente. Esto hace que presupuestar el tiempo y los recursos sea extremadamente difícil."

## Los horarios imprevisibles dificultan la supervivencia de los trabajadores



Nota: Los porcentajes reflejan a quienes dijeron utilizar sus ingresos para estos gastos o dijeron que la pregunta sobre un segundo trabajo se aplicaba a ellos.

De los que dicen que usan sus ingresos para pagar el alquiler y los gastos de vivienda, el 60% informó que su horario de trabajo afecta su capacidad para cumplir con estos pagos.

Como explicó un trabajador en el zoológico de San Diego: *“Asumí al comienzo del trabajo que siempre recibiría los mismos cheques cada dos semanas. Sin embargo, tuve períodos en los que apenas trabajaba y no podía obtener suficiente dinero para mantenerme. Durante esos períodos fue extremadamente difícil pagar mis cuentas y el alquiler.”*

Los horarios inestables también pueden conducir a la inseguridad alimentaria. De aquellos que utilizan sus ingresos para alimentos, el 43% informó que su horario de trabajo afecta su capacidad de comprar suficientes alimentos.

Un trabajador de un almacén de marca reconocida escribió: *“[La] realidad es que a veces ni siquiera puedo pagar mi comida. Es vergonzoso cuando es hora de almorzar, pero la verdad no tienes dinero para el almuerzo.”*

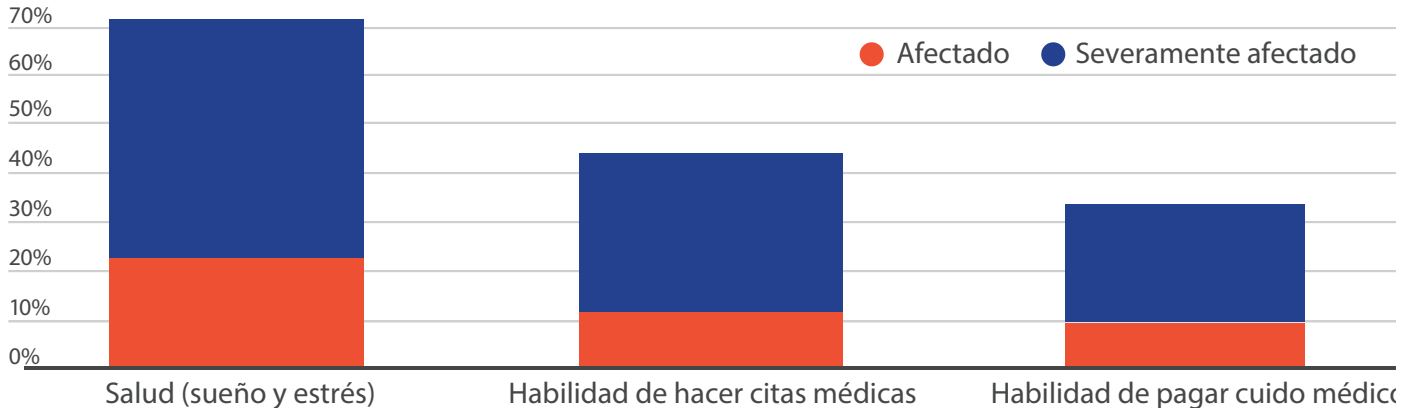
Muchos trabajadores de bajos salarios dependen de un segundo trabajo para terminar solventes a fin de mes. Para aquellos que dijeron que se les aplicaba la pregunta, más de la mitad (53%) informaron que el horario de trabajo en su empleo principal afecta su capacidad para programar el trabajo en otro empleo. Es ilógico que los horarios imprevisibles fuerzan a los trabajadores a que tomen trabajos adicionales y luego dificultan poder programar horas para esos trabajos.

### Impactos en la salud:

Nuestra encuesta incluyó tres medidas sobre cómo los horarios de trabajo afectan la salud de los empleados: la salud según ellos informan como el estrés y el sueño, la capacidad de programar citas médicas y la capacidad de pagar atención médica.



### Los horarios imprevisibles perjudican la salud de los trabajadores



Nota: Los porcentajes no incluyen a quienes dijeron que la pregunta no era aplicable a ellos.

Los horarios de trabajo tienen un impacto generalizado en la salud de los trabajadores, incluidos los niveles de estrés y el sueño. Siete de cada diez participantes en la encuesta informaron que su salud se ve afectada por sus horarios de trabajo.

Un trabajador de un supermercado describió su horario diciendo: *“Nunca es consistente semana a semana . . . Puedo trabajar de 6:00 a.m. a 2:30 p.m. regresar a las 10 horas y trabajar de medianoche a 8:30am . . . ¡Es muy difícil para el cuerpo humano tener que trabajar constantemente con un horario inconsistente! ¡¡Intentar hacer malabares cuando comer, dormir y pasar tiempo en familia no existe !!!”*

Además, cuando los trabajadores tienen problemas médicos, es muy difícil buscar tratamiento debido a los horarios de trabajo. Cuarenta y cuatro por ciento de los participantes informaron que su horario afecta su capacidad para hacer citas médicas.

Como lo describió otro trabajador de un supermercado, los trabajadores se sienten incapaces de expresar su necesidad de poder hacer y mantener citas: *“No puedo programar citas para lugares específicos debido a las repercusiones en el trabajo si aviso . . . Estoy cansado y tengo problemas de salud.”*

Otra barrera para buscar atención médica es la incapacidad de pagarla. Les preguntamos a los participantes de la encuesta si su horario afecta su capacidad de pagar la atención médica. Entre quienes la pregunta era aplicable, uno de cada tres informó que sí.<sup>1</sup>

# IMPACTOS DE HORARIOS IMPREVISIBLES

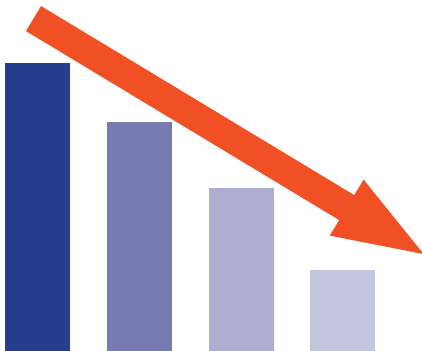
## Impactos en el rendimiento académico

Descubrimos que la gran mayoría de los estudiantes en nuestra encuesta informaron que su horario de trabajo interfiere con su rendimiento académico. Dos de cada tres estudiantes que trabajaron y asistieron a la universidad al mismo tiempo informaron que su horario de trabajo les hizo empeorar su rendimiento, faltar a clases, faltar a exámenes y/o retrasar su tiempo de graduación.

Noventa y cinco por ciento de los estudiantes que trabaja lo hace durante el año escolar. El sesenta y tres por ciento de estos estudiantes informaron que su horario de trabajo afectó su rendimiento académico.

### El rendimiento de los estudiantes es afectado por horarios imprevisibles

#### Bajar rendimiento



#### Faltar a clases



#### Faltar a exámenes



En sus testimonios, los estudiantes describieron cómo sus horas de trabajo interfieren con el estudio y el sueño, elementos esenciales del proceso de aprendizaje. Además, la volatilidad de sus horarios de trabajo hizo que la administración de su tiempo, una herramienta crucial para el éxito académico, fuera casi imposible.

Un trabajador de venta que asiste a City College explicó lo difícil que puede ser un horario variable, especialmente en momentos cruciales durante el semestre, como los exámenes finales del otoño que se dan justo cuando la afluencia de consumidores de días festivos está en su apogeo:

*"Normalmente me programan para trabajar muchas horas durante el tiempo de exámenes finales, lo que dificulta ir a clases, luego directamente al trabajo, luego a casa a las diez en punto de la noche y todavía necesito estudiar y hacer la tarea. Esto ha provocado que mis calificaciones bajen debido al agotamiento . . . si se bajan demasiado, me quitarán mi beca, lo que me dejaría con otro gran problema, además de sentir quemado a la edad de dieciocho años."*

Una asistente de enfermería especializada, que estudiaba en SDSU, expresó cómo los supervisores ignoran la necesidad de asistir a las horas de oficina del profesor o grupos de estudio: *"A medida que avanza el ciclo . . . A veces necesito ayuda y necesito hablar con mis profesores o realizar un trabajo grupal . . . Mi supervisor a menudo deja en claro que ya tengo los martes libres y que debería poder realizar trabajo en grupo u otras actividades relacionadas con la escuela en mi día libre."*



Además, uno de cada tres estudiantes informó que su horario de trabajo les hace faltar a clases y casi uno de cada diez informó que tuvieron que faltar a exámenes o presentaciones, lo que puede resultar en aplazar la clase.

Un estudiante de City College que trabajaba en atención médica describió: *"Hice mi horario en función de mi horario escolar y muchas veces lo han cambiado sin notificación, lo que me hace faltar a clases o llegar tarde."*

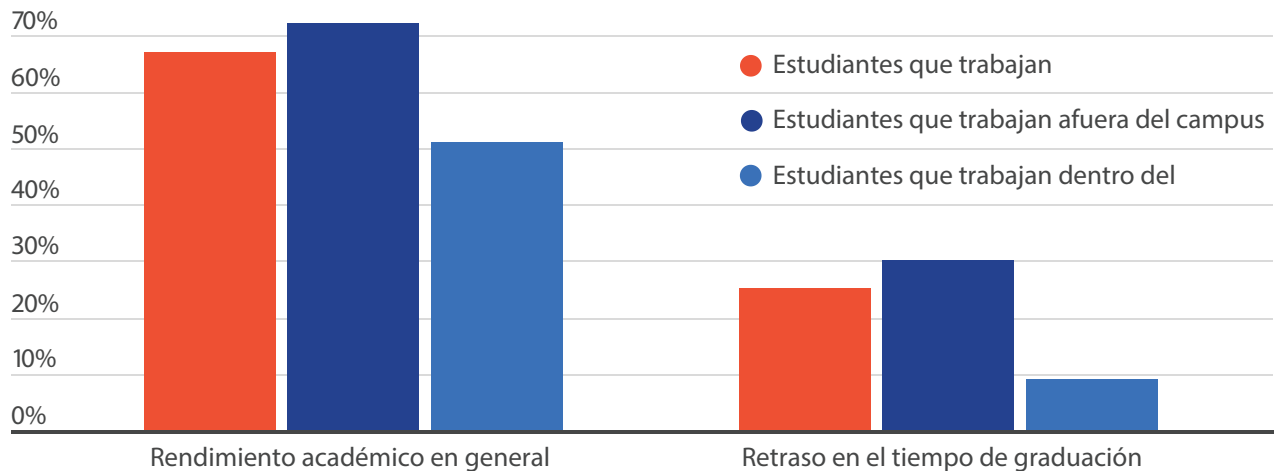
En sus testimonios, los estudiantes también describieron turnos que inesperadamente duraron hasta altas horas de la noche, lo que los hizo dormir durante sus clases de la mañana.

El conflicto entre los horarios de trabajo y la escuela también puede hacer que los estudiantes extiendan su tiempo hasta de graduar, lo que les cuesta tiempo y dinero y ejerce más presión sobre los presupuestos públicos de educación superior. Cuando se les preguntó si les tomaría más tiempo graduarse debido a su horario de trabajo, uno de cada cuatro respondió que sí.

Trabajar fuera del campus fue particularmente perjudicial para la graduación en el tiempo establecido. Casi el 80% de los estudiantes informaron que su trabajo principal era fuera del campus. Para estos estudiantes, el 30% informó que tomaría más tiempo para graduarse ante un 9% para los estudiantes cuyo trabajo principal era dentro del campus. El hecho de trabajar fuera del campus incrementó todas las barreras para el éxito académico. Los trabajadores fuera del campus tenían un 50% más de probabilidades de faltar a clases debido a su horario de trabajo (37% frente a un 25%) y tenían dos veces y media más probabilidades de faltar a los exámenes y presentaciones (10% frente a un 4%).



### Los horarios imprevisibles interfieren con el progreso de los estudiantes



Nota: "En general" se refiere a una combinación de empeorar el rendimiento académico, hacer que los estudiantes pierdan clases o exámenes y/o retrasar el tiempo para graduarse.

La inestabilidad financiera causada por horarios inconsistentes también puede afectar la capacidad de los estudiantes para pagar la universidad. El 38% informó que su horario afecta su capacidad de pagar la matrícula y los libros.

Un estudiante de SDSU que trabaja en SeaWorld escribió: "La programación durante la temporada baja realmente me afectó económicamente porque mis horas se redujeron significativamente, lo cual . . . me impedía comprar material escolar a tiempo."

Además, debe tenerse en cuenta que los estudiantes a menudo tienen dificultades para encontrar trabajos que cumplan con sus compromisos académicos, lo que limita sus opciones de empleo. Muchos empleadores prefieren contratar candidatos con disponibilidad abierta, en lugar de estudiantes con horarios fijos de clases.

Como lamentaba una estudiante de City College que trabajaba en servicios de comida y bebida: "A menudo encuentro que tengo que ser deshonesto en mi currículum y no revelar que actualmente soy una estudiante universitaria y si quiero esperar ser contratada . . . He recurrido, en el pasado, a trabajar en la industria del sexo como escort para poder llegar solvente a fin de mes como estudiante universitaria porque los empleadores no me contratan y tengo que poder sobrevivir."

### Impactos en la capacidad de obtener educación superior

A quienes no son estudiantes entre los encuestados, les preguntamos si su horario de trabajo les había impedido continuar sus estudios debido a conflictos de tiempo y si su horario les había dificultado pagar por su educación. Más de uno de cada cuatro (28%) respondieron que sí a una o ambas preguntas.

Un estudiante de SDSU de 66 años explicó que las expectativas de los empleadores de que los trabajadores mantengan una disponibilidad abierta les habían impedido asistir a la universidad: "No comencé mi carrera universitaria hasta que tuve el privilegio de hacer mi propio horario. Estar en ventas requiere de una disponibilidad flexible, lo que hace que sea difícil ir a la universidad. Esa es una de las razones por las que tomé un largo descanso de mis estudios. En la vida se suscitan cosas y los gerentes esperan tener empleados confiables que ayuden a cubrir cualquier ausencia."

## PRÁCTICAS DE PROGRAMACIÓN IMPREVISIBLES

*¿Qué tanto se les hace saber a los participantes de la encuesta sobre su horario de trabajo? ¿Se les dice a los trabajadores en el momento de la contratación cuáles serán sus horas, días y turnos? ¿Su horario se ajusta a estos acuerdos? ¿Se les da a los trabajadores un horario fijo? Si no, ¿Con cuánto tiempo de anticipación se les notifica su horario semanal?*

### Falta de conocimiento anticipado de su horario:

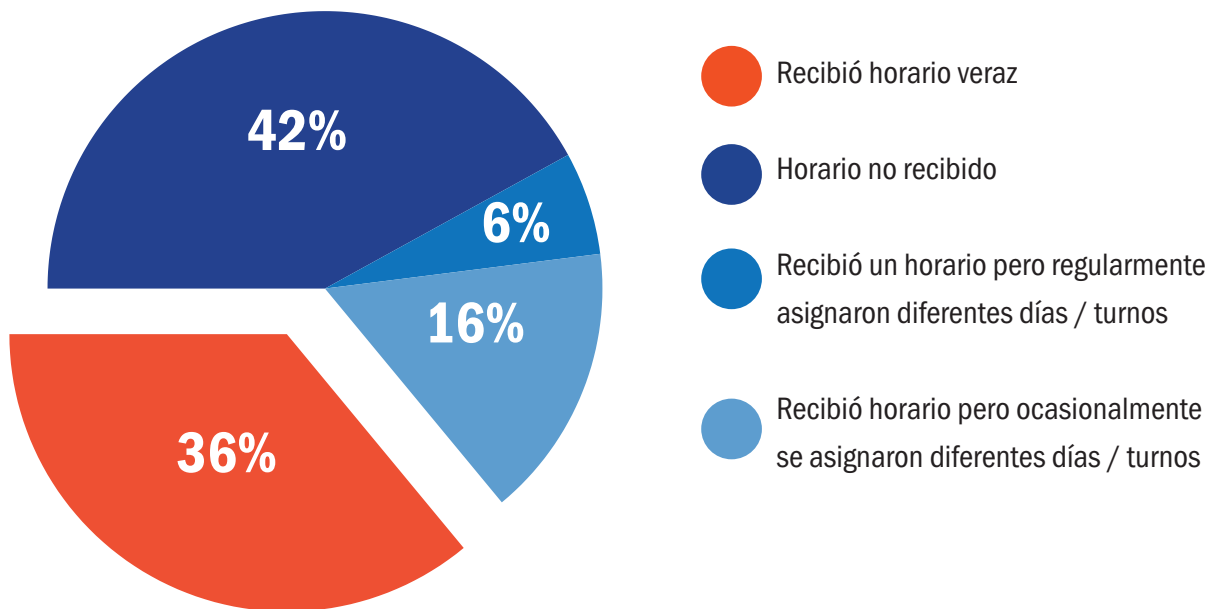
Los acuerdos de contratación a menudo no incluyen información sobre la cantidad de horas, los días específicos y los turnos específicos para los cuales se contrata a los trabajadores. Si no hay un horario acordado, muchos empleadores esperan que los trabajadores tengan disponibilidad abierta. Si bien es cierto que el concepto de disponibilidad abierta es atractivo para los empleadores, despoja a los trabajadores de cualquier control sobre su propio tiempo y afecta su capacidad para cumplir con otros compromisos: con la familia, la escuela, un segundo empleo, los deberes cívicos y más. Además, la mayoría de los trabajadores por hora no tienen un horario fijo ni tampoco son notificados con suficiente anticipación cual va a ser su horario.

*Un trabajador de Sea World explicó: “En verano es obligatorio tener una disponibilidad abierta, un horario de disponibilidad abierta era de 5 am a 2 am de lunes a domingo, sin excepciones. En cuanto a lo del horario de uno, variaba semana a semana.”*

### Falla en la entrega de acuerdos al momento de ser contratados

A menudo no existe un acuerdo formal al momento de la contratación sobre los horarios de los trabajadores, y cuando lo hay, no está garantizado. Casi dos tercios (64%) de los trabajadores informaron que no se les dijo qué días y turnos estarían trabajando en el momento de la contratación o se les dijo pero fueron programados para diferentes días y turnos.

### Al ser contratados la mayoría de los trabajadores no recibieron información veraz sobre sus horarios



A cuarenta y dos por ciento de los participantes no dieron ningún horario al momento de la contratación. Sólo el 37% de los participantes recibieron sus días y turnos por escrito al momento de la contratación, y otro 21% sólo recibió confirmación verbal de esta información. De aquellos a quienes se les dio un horario al momento de la contratación, el 38% estaba programado con diferentes turnos, incluyendo un 10% programado regularmente para diferentes turnos.

*Un estudiante de City College que trabajaba como representante de ventas explicó que a menudo se espera que los trabajadores tomen las horas que se les asignen a pesar de las horas acordadas en el momento de la contratación: “Sólo me contrataron para trabajar los fines de semana, pero luego me dijeron que me necesitaban a tiempo completo. Soy un estudiante universitario y no puedo trabajar a tiempo completo, así que me amenazaron diciendo que iban a contratar a otra chica para que tomara mis horas.”*

*Del mismo modo, un estudiante de City College que trabaja en Denny's escribió: “2 semanas después [de empezar] hablé con mis gerentes porque me estaban dando demasiadas horas y comencé a retrasarme en la universidad. Me dijeron que así era la vida, si quería un trabajo tenía que trabajar con lo que me dieran.”*

En cuanto a la cantidad de horas, a uno de cada cuatro trabajadores no se les dio una estimación de cuántas horas estarían trabajando cuando fueron contratados.

Del 56% que recibió un número específico de horas al momento de la contratación, casi uno de cada cuatro (23%) fueron programados regularmente para trabajar un número diferente de horas, aproximadamente una mitad por más horas y la otra mitad por menos horas. Alrededor de una cuarta parte recibió una garantía mínima de horas y de ellos, 7% fueron programados regularmente por menos horas.

Un estudiante de UCSD que trabajaba en ventas explicó:

*"Me prometieron al menos 20 horas a la semana cuando comencé en enero; me han programado 11 horas o menos en el mes pasado."*

Un estudiante de SDSU que trabajaba en una compañía de comunicaciones móviles describió cómo están programados a trabajar en exceso, pero siempre justo por debajo del mínimo para no poder acceder a beneficios:

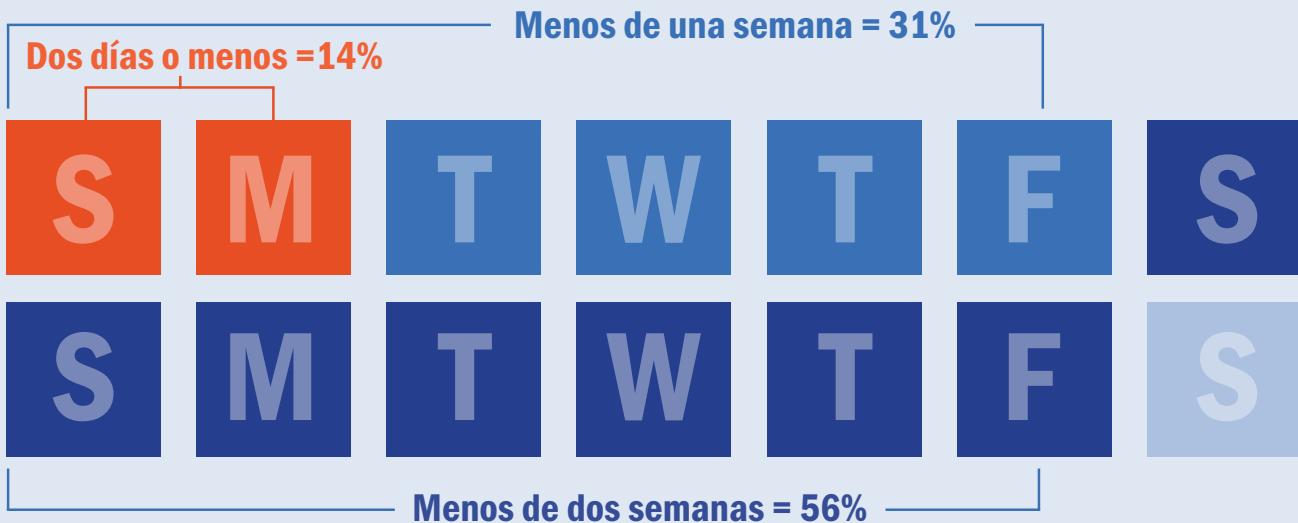
*"Me contrataron a tiempo parcial y les dije que podía trabajar 20-25 horas a la semana. Consideran a alguien a tiempo completo que puede recibir beneficios quien trabaja 30 horas a la semana. Esta compañía a menudo me mantiene a las 28 o 29 horas a la semana para no tener que darme beneficios."*



## Corta anticipación

La capacidad de planificar actividades familiares, escolares y sociales depende completamente de si los trabajadores conocen o no su horario de trabajo con anticipación. Sólo uno de cada cuatro de nuestros participantes tenía un horario establecido en el trabajo. Más de la mitad (56%) de los participantes de la encuesta recibió su horario con menos de dos semanas de anticipación, con un 31% con menos de una semana de anticipación y un 14% con dos días de anticipación o menos.

### La mayoría de los trabajadores obtienen su horario con menos de dos semanas de anticipación



Un estudiante de SDSU que trabaja en ventas aclaró: *"Los horarios para la siguiente semana que se publican con sólo unos días de anticipación hacen que sea difícil programar citas con: dentista, médicos, para reparación de carro, etc."*

Un trabajador del servicio de comida y bebida explicó como los trabajadores, tenían que ofrecer una flexibilidad total, mientras que su empleador no correspondía: *"Muchas veces los gerentes no te dan el horario hasta el domingo por la noche y eso es súper irritante, especialmente cuando probablemente te toque trabajar el lunes. Lo que también es molesto es cómo te obligan a solicitar días libres con más de 2 semanas de anticipación, pero no te dan el horario con 2 o más semanas de anticipación, esto parece tipo hipócrita."*

# PRÁCTICAS DE PROGRAMACIÓN IMPREVISIBLES

¿A caso el horario divulgado refleja las horas que los trabajadores terminan cubriendo? ¿Se asignan turnos de disponibilidad a los trabajadores? ¿Se cambian los horarios después de su divulgación o a último minuto?

## Cambios de horario

Si es ya de hecho la capacidad de los trabajadores para planificar sus vidas está limitada por el tiempo de antemano en que obtienen su horario, aún más, su capacidad para llevar a cabo realmente esos planes (asistir a clases, citas médicas, reuniones, compromisos familiares) se ve socavada por prácticas tales como: turnos de disponibilidad y cambios de horario.

Como asociado de ventas un estudiante de SDSU explicó: *“La programación inconsistente también hizo que mi vida social se volviera errática. No estaba seguro de cuántas horas a la semana iba a trabajar, lo que dificultaba hacer planes, y me llamaron mucho en mis días libres, lo que también obstaculizó cualquier plan que hiciera.”*

## Turnos de disponibilidad

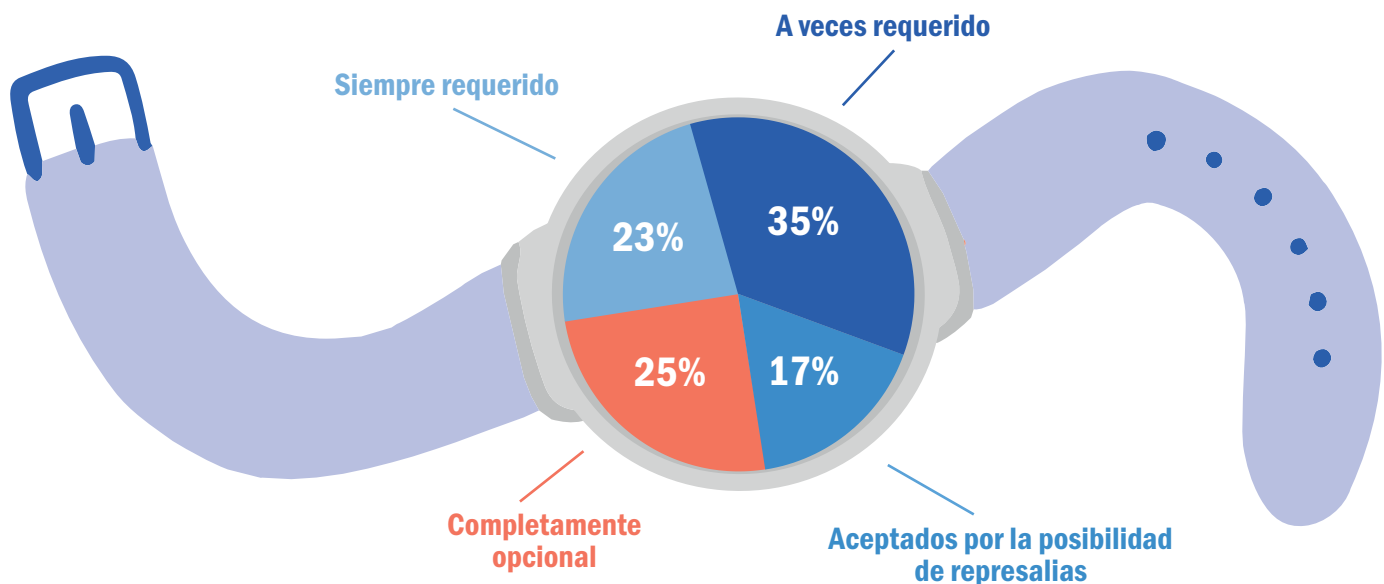
Otra práctica sistemática que hace imposible que los trabajadores tengan conocimiento previo de su horario son los turnos de disponibilidad. Uno de cada cinco participantes dijo que los habían programado para turnos de disponibilidad.

Un estudiante de SDSU describió: *“Nuestros turnos de disponibilidad significaron tener que estar despiertos de 8 a.m. a 9 a.m. para esperar una llamada telefónica de la oficina. Si llamaban me decían entonces a qué horas iba a entrar y en qué lugar.”*

Un estudiante de City College explicó su horario en Subway: *“Después de mis dos semanas de entrenamiento en el trabajo no tenía un horario asignado, me llamaron una hora antes de los turnos que mi gerente quería que cubriera. Y tenía que estar pendiente de mi teléfono incluso durante clases para saber si me llamaba para ir a trabajar después de clases.”*

Tres de cada cuatro personas que trabajaban en turnos de disponibilidad informaron haber sido presionadas para esos turnos. El 58% informó que era requisito tomar esos turnos y otro 17% informó que lo hizo para evitar la posibilidad de represalias (por ejemplo, menos horas o peores turnos) si no aceptaban.

## Los trabajadores son presionados a tomar turnos de disponibilidad



Nota: Estos porcentajes son del 19% de los trabajadores que trabajan turnos de disponibilidad.

Debe ser señalado que otra forma común que usan los empleadores para hacer que los trabajadores acepten "voluntariamente" los turnos de disponibilidad es asignando muy pocas horas dentro del horario establecido. Un estudiante de SDSU que trabaja en un restaurante de pizza lo describió: *“Pronto me volví dependiente de la cantidad de horas que sumaba haciendo turnos de disponibilidad . . . Si no me daban las horas de disponibilidad durante la semana, no ganaba la misma cantidad deseada de forma consistente.”*

Entre quienes hicieron turnos de disponibilidad, el 69% dijo que no se les pagó nada por el tiempo que pasaron esperando que los llamaran. Por otro lado, el 22% dijo que se les pagaba su salario regular, y el 7% informó que les pagaron una compensación menor. Está claro que las empresas pueden y algunas veces ofrecen compensaciones por el tiempo que exigen que los trabajadores tengan disponible.



## Cambios de horarios previamente establecidos

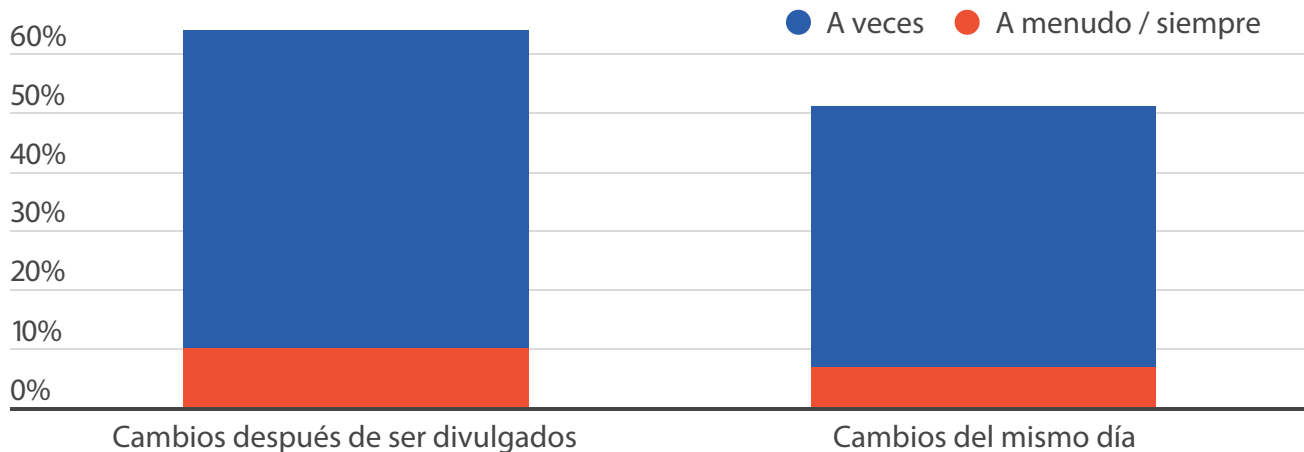
Agravando la notificación tardía que los trabajadores obtienen de sus horarios, es práctica común del empleador alterar los horarios que ya se han distribuido a los trabajadores. Casi dos tercios (64%) de los participantes informaron que sus horarios a veces cambian después de haberseles dado y el 10% dice que se cambian regularmente.

Los cambios de horario de última hora pueden significar una pérdida inesperada de ingresos cuando se refiere a turnos cancelados. Un trabajador de un almacén, que va al City College, describió la falta de control que tenían sobre los cambios en su horario: *“Habían cambios repentinos de horario. Quizás unas diez veces me eliminaron del horario un día antes. Y en lugar de recibir una explicación del porqué, mi gerente simplemente me enviaba un mensaje de texto el día anterior y me decía ‘Verifique el horario para ver los cambios. Gracias.’”*

Un estudiante de SDSU explicó que mantenerse al día con los cambios de horario se convierte en responsabilidad de los trabajadores porque su empleador puso *“todos los cambios de programación de último minuto en la página de Facebook del equipo. En lugar de contactarnos profesionalmente e informarnos de los cambios que se habían hecho . . . Tener que leer la publicación de la página de Facebook todos los días para ver si tengo turno es un proceso que me absorbe tiempo y es irritante.”* Otro participante se quejó de que su empleador pone todos los cambios de horarios escritos en el lugar de trabajo y que los trabajadores tienen que verificarlos constantemente.



## Cambios de horario hechos por la gerencia son comunes



## Cambios de horario del mismo día

A veces, el horario es tan volátil que los turnos de los trabajadores se cancelan, agregan o modifican el mismo día en que se supone deben trabajar. La mitad de nuestros participantes (51%) informaron que lidiaron con cambios de horario del mismo día.



Un estudiante de SDSU que trabaja en un restaurante describió: *“Las cosas siempre cambiaron sin notificar a los empleados. Me agregaban turnos al azar si iban a entrar grupos grandes.”*

Una empleada de New York and Company explicó cómo la dotación mínima de personal se suma a lo imprevisible de su horario: *“Debido a que había falta de chicas, constantemente habían cambios de última hora. Ganaba horas, perdía horas.”*

Algunos de los cambios del mismo día son parte de horarios que se basan en turnos de hora de salida indefinida. Como empleado de una sala de cine escribió: *“Comenzaba mi turno a las 5 p.m. y dependiendo de cómo fuera la noche, mis horarios de finalización variaban drásticamente. En una buena noche, estaba fuera del trabajo alrededor de las 2 am. En una mala noche, estaría fuera del trabajo a las 7 am.”*

# PRÁCTICAS INJUSTAS DE PROGRAMACIÓN

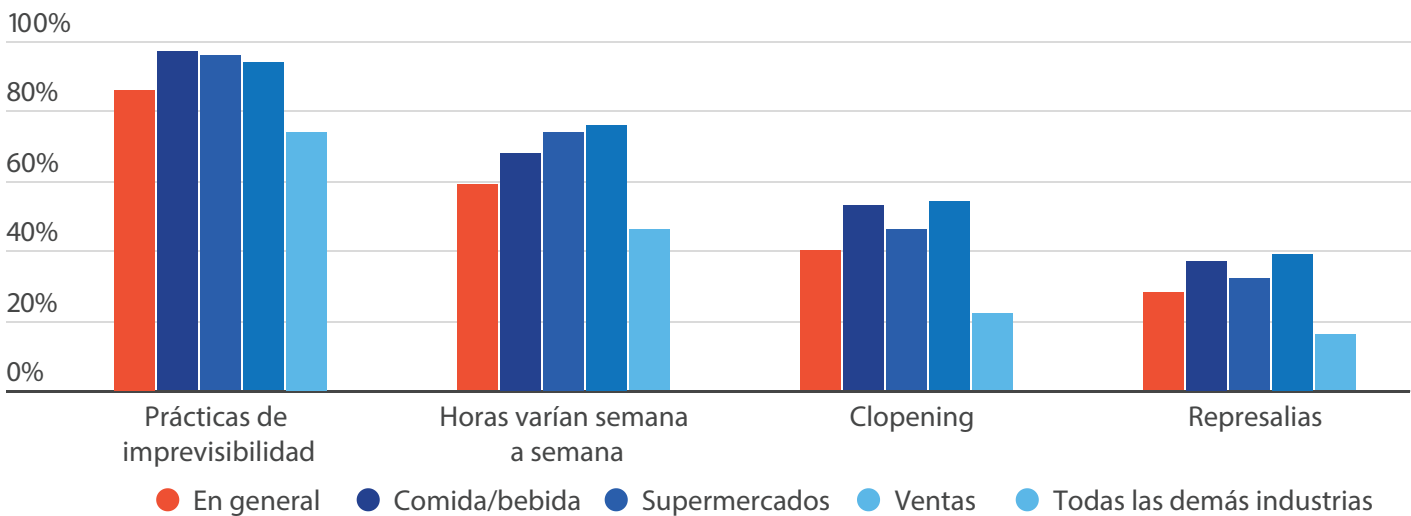
## ÍNDICE DE IMPREVISIBILIDAD

Cuando se toman en conjunto estas prácticas de los empleadores -- brindar inexacta o ninguna información sobre los horarios al momento de la contratación, notificar el horario con menos de dos semanas de anticipación, asignar turnos de disponibilidad y hacer cambios de horario tardíos -- dejan a los empleados con poca certeza de sus horas de trabajo y por lo tanto, con poco control sobre su supuesto tiempo de vida personal. Descubrimos que el 86% de todos los trabajadores en la encuesta informó haber sido sometido a lo menos una de estas prácticas de imprevisibilidad. En las industrias de servicios de comida y bebida, supermercados y ventas, el porcentaje sujeto a estas prácticas llega al 96%.

A continuación, tratamos otras prácticas de programación injustas tales como variaciones en las horas de trabajo semanales, cerrar y abrir en turnos consecutivos ("clopening") y represalias. Trabajadores en las industrias de servicios de comida y bebida, supermercados y ventas reportaron tasas considerablemente más altas de prácticas injustas con relación a otras industrias.

### Las prácticas de programación injustas son comunes

Más extendidas en los sectores de servicios de comida y bebida, supermercados y ventas

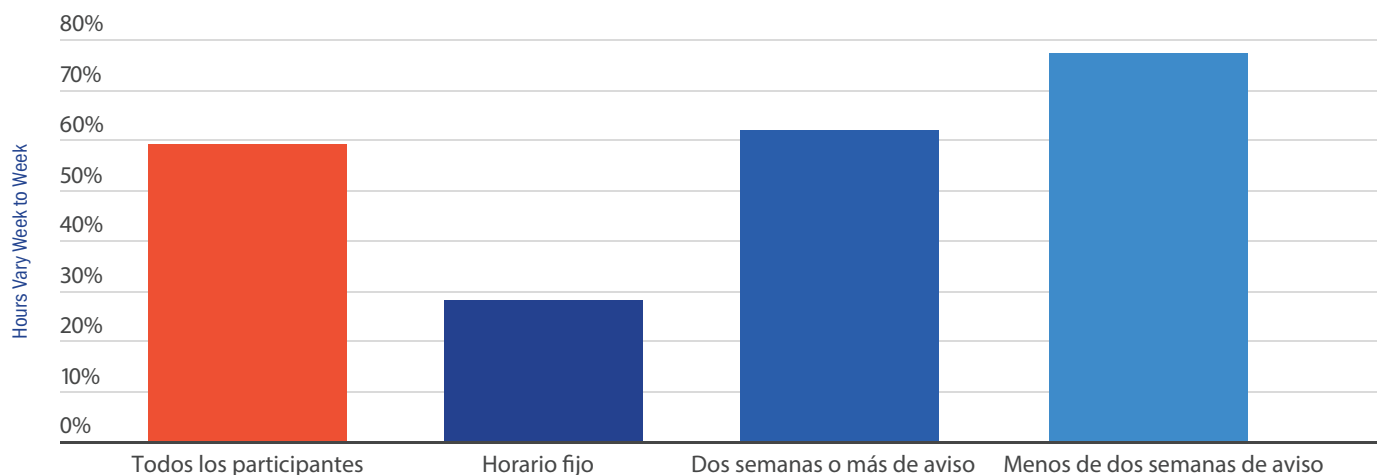


## VARIABILIDAD EN HORAS

Todas las prácticas descritas en este informe provocan fluctuaciones en las horas laborales de los trabajadores semana a semana, lo que genera ingresos inestables e inseguridad sobre cómo los trabajadores pagarán sus cuentas. Casi el 60% de todos los participantes informó que su horario varía semana a semana.

Un trabajador de un departamento de un almacén describió cómo la programación de las compañías sólo considera las necesidades corporativas y no la supervivencia de los empleados: "Mi horario puede cambiar significativamente de una semana a la otra debido a la demanda en el almacén. Una semana me pueden programar para 24 horas y la próxima semana puedo ser programado para 8 horas."

### A medida que disminuye la anticipación con que se notifica, la variabilidad del horario se incrementa



Significativamente, menos trabajadores con horarios establecidos informan variaciones de semana a semana, 28% frente al 75% de aquellos con menos de dos semanas de anticipación. A medida que disminuye la anticipación con que se notifica el horario de trabajo, aumenta la probabilidad de variabilidad al igual que la probabilidad de que la administración cambie los horarios de los trabajadores.<sup>2</sup>

## CLOPENING

Otra práctica problemática de programación es asignar a los trabajadores un turno de noche y luego un turno de mañana con menos de 10 horas de descanso entre ellos. Esta práctica, conocida como "clopening", niega a los trabajadores suficiente tiempo de descanso, dado que necesitan ir y venir a su casa, comer, ducharse, cambiarse y dormir. Cuatro de cada diez participantes informaron que hacen clopening en sus puestos de trabajo y el porcentaje aumentó a más de la mitad en los restaurantes (52%) e industrias de supermercados (54%).

Un estudiante de SDSU que trabaja en el YMCA escribió que su supervisor le "pedía que cerrara el edificio a las 10:30 p.m. y que la siguiente mañana abriera a las 5 a.m."

Un estudiante de City College que trabajaba como cajero de comida rápida describió: "Finalmente me dieron un turno extremadamente loco de tres días consecutivos. Trabajaba 2 p.m. a 10 p.m., luego 6 a.m. a 2 p.m., y más tarde ese mismo día 10 p.m. a 6 a.m. Esto me hacía algunas veces quedar a dormir en el restaurante."



## REPRESALIAS

Para algunos trabajadores, la intensidad de estas prácticas se ve agravada por el hecho de haber sufrido represalias por solicitar modificaciones en su horario. El 28% de los participantes de la encuesta informaron que sus empleadores han tomado represalias contra ellos (por ejemplo, dándoles menos o peores turnos) en respuesta a sus solicitudes de modificación de sus horarios. Este número aumentó a un 37% entre los que trabajan en la industria de restaurantes y a un 39% de los que trabajan en ventas. Estos castigos tienen un impacto más amplio, ya que las represalias contra un empleado tienen el efecto de producir miedo entre otros trabajadores que luego no solicitan cambios en sus horarios para evitar represalias.

Un trabajador del servicio de alimentos, que estudia en SDSU, explicó: "Trabajo en dos empleos. Uno es más flexible, pero en mi trabajo principal me recortan horas si solicito tiempo libre."

Como describió un trabajador de una tienda de alimentos: "Trabajo seis días a la semana con seis turnos diferentes a la semana, el día libre es diferente cada semana. Nunca obtengo un día libre durante el fin de semana y si solicito uno, me recortan severamente las horas."

## RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

**Existe un amplio apoyo en pro de prácticas de programación más justas.** Una encuesta nacional representativa del 2016 encontró que tres de cada cuatro estadounidenses apoyaban el concepto de legislación de “Semana Laboral Justa”. Una mayoría apoyaba políticas específicas que garantizaban compensaciones por imprevisibilidad, notificación anticipada de horarios y requisitos de pago por los turnos de disponibilidad.<sup>3</sup>

**Ciudades y estados de todo el país están tomando medidas.** El estado de Oregón y varias ciudades de todo el país, incluidas San Francisco, Nueva York, Filadelfia, Chicago y Seattle, han adoptado políticas de “Semana Laboral Justa” y hay muchas más ciudades y estados que están considerando tales regulaciones. Las políticas varían en términos de cuales empleados están siendo abarcados y qué disposiciones son incluidas, pero todas garantizan a los trabajadores cierta estabilidad en las prácticas de programación de horarios. New Hampshire, Vermont y San Francisco también han aprobado “el derecho de solicitar” leyes que prohíban las represalias del empleador contra los trabajadores que hacen solicitudes de programación de sus horarios. Sumadas estas leyes están mejorando la vida de millones de trabajadores y sus familias.<sup>4</sup>

### **Los trabajadores de San Diego merecen justicia en las prácticas de programación del empleador.**

Esperamos que los trabajadores de San Diego, sus familias y las empresas para las que trabajan también puedan disfrutar de los beneficios de las políticas de “Semana Laboral Justa”. En base a este informe, ofrecemos las siguientes recomendaciones de políticas:

- 1) Acuerdos en el momento de la contratación:** una estimación escrita de buena fe de horas semanales que incluya los días y turnos y ubicación del trabajo.
- 2) Acceso a más horas:** se debe ofrecer a los trabajadores actuales las horas disponibles, hasta 40 horas a la semana, antes de contratar a nuevos empleados.
- 3) Notificación anticipada:** los trabajadores que no tienen un horario establecido, deben recibir su horario por escrito con a lo menos dos semanas de anticipación.
- 4) Compensación por imprevisibilidad:**
  - a) Cancelación de turnos:** los trabajadores deben ser compensados por turnos cancelados después de que el horario haya sido divulgado.
  - b) Si los empleadores agregan turnos después de divulgar el horario:** los trabajadores tienen el derecho a rechazar esos turnos o ser pagados en base a una tarifa de pago más alta en caso de aceptarlos.
  - c) Si se extiende el turno:** los trabajadores deben estar de acuerdo y se les debe pagar en base a una tarifa de pago más alta por las horas adicionales.
  - d) Excepciones:** Intercambios de turnos entre los empleados, cierres debido a desastres naturales y otras emergencias certificadas.
- 5) Compensación de turnos de disponibilidad:** los turnos de disponibilidad se deben compensar en base a la misma tarifa que el pago regular ya sea que se ocupe o no al trabajador.
- 6) Derecho a descansar:** derecho a no tomar trabajo con menos de 12 horas entre turnos y derecho a ser pagados en base a una tarifa más alta por las horas de trabajo aceptadas con menos de 12 horas de descanso.
- 7) Derecho a solicitar/rechazar:** los empleadores tienen prohibido tomar represalias (por ejemplo, dar menos o peores turnos, descender de puesto, despedir) contra los trabajadores que hacen solicitudes especiales de programación o que rechazan cambios de turnos.

## Práctica injusta

## Política de Semana Laboral Justa

**Números variantes de horas; falta de información sobre los horarios**

**Requerir que se proporcione de forma escrita el horario al momento de la contratación**

**Tiempo parcial involuntario**

**Acceso a horas disponibles**

**Horario dado con corta anticipación**

**Notificación con 2 semanas de anticipación**

**Cambios de horario**

**Compensación por imprevisibilidad: pago en base a una tarifa más alta por cambios de horario después de su divulgación**

**Turnos de disponibilidad**

**Compensación por turnos de disponibilidad**

**Clopening**

**Derecho a por lo menos 12 horas de descanso entre turnos**

**Represalia**

**Derecho a rechazar horas; consentimiento para hacer cambios; derecho a solicitar cambios de horarios**

## METHODS

En el 2019 encuestamos a más de 4,400 adultos. De ellos, 2,770 habían sido empleados como trabajadores por hora en el condado de San Diego en los últimos 12 meses y no estaban a cargo de la programación de horarios ni de la nómina en sus trabajos. A estos trabajadores se les preguntó sobre su experiencia en los últimos 12 meses. Las estadísticas en este informe se han tomado de un análisis de esas 2,770 respuestas de la encuesta.

Esta encuesta se basa en una muestra por conveniencia y no afirmamos que sea representativa de todos los trabajadores en el Condado de San Diego. La mayoría de los participantes, casi 2000, no son sólo trabajadores sino también estudiantes. No encontramos prácticamente ninguna diferencia entre el porcentaje de estudiantes y no estudiantes que experimentan las prácticas imprevisibles o injustas. Como resultado de concentrar nuestro estudio entre estudiantes, nuestra muestra también estaba compuesta en gran parte por trabajadores más jóvenes. Tampoco encontramos diferencias significativas en las prácticas experimentadas entre grupos por edad. Sin embargo, debido a que los trabajadores jóvenes tienden a concentrarse en las industrias de ventas y de servicios de comida y bebida<sup>9</sup>, nuestra muestra también fue enfocada hacia estas industrias. El 54% de los trabajadores encuestados pertenecían a las industrias de ventas (incluidos los supermercados) y servicios de comida y bebidas, en comparación con el 20% de los trabajadores por hora en el condado de San Diego que trabajan en esas industrias. Nuestro estudio, al igual que los estudios en otras partes del país, muestra que las prácticas de programación injustas tienden a ser más altas en estas industrias.

**Aunque la encuesta no fue representativa de todos los trabajadores por hora, el informe nos revela cómo se han normalizado las prácticas injustas, especialmente para los trabajadores de servicios de comida/bebida y de ventas. Esto es especialmente preocupante porque los trabajadores jóvenes, al comienzo de su vida laboral, pueden llegar a ver estas prácticas como algo natural. Los resultados de la encuesta también demuestran cuales prácticas son relativamente más frecuentes. Finalmente, los resultados nos dan una idea más completa de cómo estas prácticas impactan a los trabajadores, especialmente en las industrias de servicios de comida/bebida y de ventas.**

Recolectamos las encuestas en línea a través de varios canales. Un núcleo de siete investigadores estudiantiles realizó presentaciones en persona en más de 80 clases universitarias y administró la encuesta durante las presentaciones. Estas presentaciones tuvieron lugar en 11 universidades y Community Colleges en el área de San Diego, y la mayoría se realizó, en la Universidad Estatal de San Diego (SDSU). Las organizaciones comunitarias, incluyendo el Centro de Derechos de los Empleados (ERC), la Unión de Trabajadores de la Industria de Alimentos y del Comercio (UFCW) y el Centro de Iniciativas Políticas (CPI), también ayudaron a reclutar participantes para la encuesta. Casi 80 estudiantes investigadores también reclutaron participantes a través de sus propias redes sociales, publicaciones en sitios de trabajo y en chats de grupos orientados a los trabajadores y grupos de Facebook.

La encuesta concluyó con una pregunta abierta preguntando si los participantes tenían alguna información adicional que quisieran compartir sobre sus horarios de trabajo. Recibimos 295 comentarios relacionados con la programación de horarios y sus impactos. Algunos de estos comentarios se incluyen como citas en este informe.

Para complementar nuestra investigación cuantitativa, también reunimos testimonios de seis clases, la mitad en SDSU y la otra mitad en City College. Se les pidió a los estudiantes que escribieran ensayos de 2-3 páginas sobre las prácticas de programación en sus trabajos y los impactos que sus horarios de trabajo han tenido en sus vidas. A estos estudiantes se les pidió que llenaran un formulario de consentimiento donde pudieran elegir si deseaban incluir su ensayo en este estudio. Los profesores dieron crédito a los estudiantes independientemente de si autorizaban o no el uso de sus ensayos. Setenta y cuatro estudiantes entregaron sus ensayos para el estudio. Los nombres fueron borrados y analizamos los ensayos en base a los temas de la encuesta. La mayoría de las citas en este informe están tomadas de estos ensayos.

## ANTECEDENTES

Se ha vuelto cada vez más común que los empleadores hagan su programación “a penas a tiempo” para calcular el número “óptimo” de trabajadores necesarios para cualquier turno dado. El software corporativo y los gerentes crean horarios de trabajo en constante cambio basados en predicciones de la demanda de los clientes: un número que fluctúa cada semana, día y hora.<sup>6</sup> El resultado para los trabajadores es tener horarios inestables, imprevisibles y de última hora.

**En las últimas dos décadas, la programación imprevisible se ha convertido en una práctica común en las industrias de servicios en los Estados Unidos.** Según los datos de la General Social Survey, poco más de uno de cada cinco trabajadores estadounidenses enfrenta horarios de trabajo inestables.<sup>7</sup> Los trabajadores con salarios bajos son los más afectados<sup>8</sup>, particularmente en los sectores de servicios de comida/bebida y de ventas donde el porcentaje de trabajadores que luchan con horarios inestables se eleva al 60%.<sup>9</sup> Los trabajos dentro de estas industrias tienden a ser ocupados por trabajadores más jóvenes y un estudio de la UCLA encontró que el 96% de estos trabajadores jóvenes se han enfrentado a problemas relacionados a la programación imprevisible, cuando las prácticas de turnos de disponibilidad y corta anticipación se agregaron a las horas fluctuantes.<sup>10</sup> Según El Proyecto Shift, una encuesta a gran escala realizada por UC Berkeley sobre trabajadores de ventas y servicios de comida/bebida en todo el país, los trabajadores de grupos minoritarios en estas industrias tienen un 16% más de probabilidades de experimentar horarios inestables y algunas prácticas como las cancelaciones de turnos son 30% más comunes para estos trabajadores.<sup>11</sup> Incluso cuando son empleados para puestos similares por los mismos empleadores, los trabajadores de grupos minoritarios, particularmente las mujeres, sufren prácticas de imprevisibilidad con mayor frecuencia que los trabajadores blancos.<sup>12</sup>

**La programación inestable es perjudicial para las familias estadounidenses.** Los empleadores prefieren a los trabajadores que ofrecen disponibilidad abierta.<sup>13</sup> De esta manera, los empleadores pueden programar a los trabajadores para pocas o muchas según consideren conveniente, lo que obstaculiza severamente la capacidad de los trabajadores de cumplir con las obligaciones familiares. El doble de trabajadores con horarios irregulares y turnos de disponibilidad reportan conflictos entre trabajo y familia que aquellos con horarios normales.<sup>14</sup> Este conflicto es particularmente problemático ya que los horarios no estándar son más frecuentes entre las madres solteras.<sup>15</sup> Un estudio informa que más de la mitad de los padres y casi el 40% de las madres “tuvieron que cancelar un evento o cita en los últimos tres meses que fue importante para su hijo debido a su horario en Gap.”<sup>16</sup>

**Los horarios imprevisibles son perjudiciales para el bienestar de los hijos de los trabajadores.** Se ha demostrado que los horarios de trabajo imprevisibles de los padres tienen efectos negativos evidentes en el desarrollo cognitivo y el lenguaje expresivo de los niños en edad preescolar y resulta en una menor participación académica y mayores niveles de trastornos de conducta entre los niños mayores.<sup>17</sup> Los retrasos en el desarrollo se deben tanto a la ausencia de los padres como al aumento del estrés de los padres.<sup>18</sup> Las fluctuantes horas de trabajo también significan que los trabajadores de bajos salarios y sus hijos enfrentan interrupciones en el cuidado infantil subsidiado por el gobierno.<sup>19</sup>

**Los horarios de trabajo imprevisibles también tienen efectos adversos sobre la estabilidad de los ingresos y el gasto de los consumidores.**<sup>20</sup> En una encuesta realizada por la Junta de la Reserva Federal, casi la mitad de los trabajadores que respondieron que sus ingresos variaban de un mes a otro informaron que se debía a un horario de trabajo irregular.<sup>21</sup> El Proyecto Shift de UC Berkeley descubrió que el 60% experimentó algún tipo de dificultad material, como la inseguridad alimentaria y problemas de vivienda. Aquellos que experimentaron prácticas de programación irregulares tuvieron más probabilidades de enfrentar dificultades materiales en relación a otros trabajadores con similares salarios.<sup>22</sup>

**Los horarios irregulares de trabajo están correlacionados a resultados negativos para la salud de los trabajadores.** Varios estudios han encontrado un vínculo entre los horarios de trabajo inestables y la mala salud,<sup>23</sup> niveles más altos de estrés,<sup>24</sup> sueño inadecuado,<sup>25</sup> y niveles más bajos de felicidad.<sup>26</sup> Según la investigación del Shift Project, estos malos resultados de salud corresponden más a prácticas de programación imprevisibles que a los salarios bajos, que generalmente están asociados con el trabajo de los sectores de ventas y servicios.<sup>27</sup>

**Los horarios inestables interfieren con el rendimiento académico de los trabajadores que también son estudiantes.** Dado el aumento en el costo de la matrícula y los gastos de vida, la mayoría de los estudiantes trabajan cuando atraviesan la universidad.<sup>28</sup> Un estudio de la UCLA encontró que el 43% de los estudiantes que trabajan sacrificaron asistencia a clase debido a los horarios de trabajo cambiantes.<sup>29</sup> Teniendo insuficientes horas para las exigencias del trabajo y la universidad, los estudiantes a menudo no duermen lo suficiente lo cual es perjudicial para su aprendizaje.<sup>30</sup> Los conflictos entre el trabajo de los estudiantes y los horarios académicos se mencionan con mayor frecuencia que el costo de la matrícula como razón por la cual abandonan la universidad.<sup>31</sup>

**La programación estable no sólo mejoraría la vida de los trabajadores y sus familias, sino que también tiene beneficios para los empleadores.** Contrariamente a lo que creen muchos empleadores, los experimentos con prácticas de programación estables han demostrado que la notificación anticipada y la eliminación de los turnos de disponibilidad, junto con otras medidas complementarias, dan como resultado aumentos significativos en la productividad. Los hallazgos de un estudio realizado por Gap fueron reveladores: la programación estable “aumentó considerablemente las ventas promedio en un 7% . . . en una industria en la que las empresas a menudo trabajan duro para lograr aumentos de 1-2%.”<sup>32</sup> La programación estable también tiene el potencial de reducir la renovación de trabajadores lo cual representa un gran gasto para los empleadores.<sup>33</sup> Los gerentes citan la programación inestable y las horas fluctuantes, junto con bajos salarios, como las dos razones principales por las que los trabajadores dejan sus trabajos.<sup>34</sup>

**Si bien los salarios han aumentado en muchas ciudades y estados, sin estabilizar las horas, los ingresos seguirán siendo imprevisibles y la vida de los trabajadores se verá trastornada.** Ciudades y estados de todo el país están considerando o han adoptado legislaciones para garantizar horarios más previsibles para los trabajadores. Dado lo que este informe documenta sobre dichas prácticas en San Diego, es imperativo considerar algunas de estas medidas en nuestra ciudad y condado.

## Citas Bibliográficas

- 1) Cabe señalar que esta pregunta no es aplicable a muchos estudiantes que reciben atención médica a través de las clínicas de sus universidades y/o del seguro médico de sus padres. De todos los participantes de la encuesta, uno de cada cuatro dijo que su horario afectó su capacidad de pagar la atención médica.
- 2) Los trabajadores que reciben su horario con menos de dos semanas de anticipación tienen más del doble de probabilidad que aquellos con horarios establecidos de experimentar cambios de horario después de su divulgación (77% frente al 36%) y cambios del mismo día (63% frente al 29%).
- 3) <https://populardemocracy.org/sites/default/files/Fair%20Workweek%20Poll%20Memo.pdf>
- 4) Wolf, J J Jones & D. Cooper. 2017. "Fair Work Week Laws Help More than 1.8 Million Workers," Economic Policy Institute. Este estudio se realizó antes de la adopción de las ordenanzas de Chicago y Filadelfia.
- 5) Ben-Ishai, L. et al. (2016). *Juggling Time: Young Workers and Scheduling Practices in the Los Angeles County Service Sector*. Center for Law and Social Policy (CLASP) and UCLA Labor Center, p. 6.
- 6) Corser, M. (2019). *Technology and Disruption: Workers' Predictions on the Future of Retail*. The Center for Popular Democracy, Fair Workweek Initiative, Organization United for Respect.; Luce, S., Hammad, S., & Sipe, D. (2014). *Short Shifted*. Retail Action Project.
- 7) Esto refleja a los encuestados que dijeron tener "un horario irregular" o "un turno rotativo" en respuesta a la pregunta, "Pensando en su trabajo principal, ¿cuál de las siguientes opciones describe mejor las horas que trabaja habitualmente?" Golden, L. (2015). *Irregular Work Scheduling and Its Consequences*. Economic Policy Institute.
- 8) Golden, L. (2015).
- 9) La programación inestable, que incluía "horarios variables" y "turnos rotativos" fue reportada por casi el 60% de los encuestados. Schneider, D., & Harknett, K. (2019a). "Consequences of Routine Work-Schedule Instability for Worker Health and Well-Being," *American Sociological Review*.
- 10) Los trabajadores jóvenes son los que tienen entre 18 y 29 años. Las prácticas de programación imprevisibles incluyeron "turnos de disponibilidad, falta de aviso anticipado u horarios fluctuantes." Ben-Ishai, L. et al. (2016).
- 11) Schneider, D., & Harknett, K. (2019b). *It's About Time: How Work Schedule Instability Matters for Workers, Families, and Racial Inequality*. Shift Project, UC Berkeley, p. 2.
- 12) Schneider, D., & Harknett, K. (2019b), pp. 3-4.
- 13) Ben-Ishai, L. et al. (2016). Shaddock-Hernández, J. et al. (2018). *Hour Crisis: Unstable Schedules in the Los Angeles Retail Sector*. UCLA Labor Center.; Luce, S., Hammad, S., & Sipe, D. (2014).
- 14) Golden, L. (2015).
- 15) Joshi, P., & Bogen, K. (2007). "Nonstandard Schedules and Young Children's Behavioral Outcomes Among Working Low-Income Families," *Journal of Marriage and Family*.
- 16) Williams, J. C. et al. (2019). *Stable Scheduling Study: Health Outcomes Report*. Center for WorkLife Law, p. 4.
- 17) Morsy, L., & Rothstein, R. (2015). *Parents' Non-Standard Work Schedules Make Adequate Childrearing Difficult: Reforming Labor Market Practices Can Improve Children's Cognitive and Behavioral Outcomes*. Economic Policy Institute.; Han, W. J. (2005). "Maternal Nonstandard Work Schedules and Child Cognitive Outcomes," *Child Development*.; Hsueh, J., & Yoshikawa, H. (2007). "Working Nonstandard Schedules and Variable Shifts in Low-Income Families: Associations with Parental Psychological Well-Being, Family Functioning, and Child Well-Being," *Developmental Psychology*.
- 18) Joshi, P., & Bogen, K. (2007).
- 19) Lambert, S. J., Fugiel, P. J., & Henly, J. R. (2014). *Precarious Work Schedules among Early-Career Employees in the US: A National Snapshot*, Employment Instability, Family Well-being, and Social Policy Network.
- 20) Golden, L. (2015).
- 21) Federal Reserve Board. (2014). *Report on the Economic Well-Being of U.S. Households in 2013*.
- 22) Schneider, D., & Harknett, K. (2019b).
- 23) Human Impact Partners, & Center for Popular Democracy. (2016). *Scheduling Away Our Health: How Unpredictable Work Hours Affect Health and Well-Being*.
- 24) Golden, L. (2015).; Schneider, D., & Harknett, K. (2019a).
- 25) Human Impact Partners, & Center for Popular Democracy. (2016).; Schneider, D., & Harknett, K. (2019).; Williams, J. C. et al. (2019).
- 26) Schneider, D., & Harknett, K. (2019a).
- 27) Schneider, D., & Harknett, K. (2019a).
- 28) Center for Law and Social Policy. (2017). *Yesterday's Non-Traditional Student is Today's Traditional Student*.
- 29) Shaddock-Hernández, J. et al. (2018).
- 30) Ben-Ishai, L. et al. (2016).
- 31) Human Impact Partners, & Center for Popular Democracy. (2016).
- 32) Williams, J. C. et al. (2015), p. 6.
- 33) Boushey, H., & Glynn, S. J. (2012). *There Are Significant Business Costs to Replacing Employees*. Center for American Progress.
- 34) Boushey, H., & Ansel, B. (2016). *Working by the Hour: The Economic Consequences of Unpredictable Scheduling Practices*. Washington Center for Equitable Growth.

# ROBO DE TIEMPO



## Prácticas de los empleadores programando horarios y sus impactos en los trabajadores del condado de San Diego

Investigador principal y autor principal: Dra. Jill Esbenshade

Co-investigador principal y analista principal de datos: Dra. Audrey Beck

Coordinadora de publicación: Jessica Córdova

Equipo de investigación: Melanie Dinh, Kimberly Gan, Zara Ghannadian, Kate Hart, Joshua Hudson, Alex Lalangan, Elizabeth Leathers, Lauren Rabago y Samuel Ramtin

Diseño gráfico: Anoki Casey

Traducción: Julio Delgado

### AGRADECIMIENTOS

Queremos agradecer a Alor Calderón por su ayuda en la conceptualización de este proyecto. También agradecemos al Dr. Derrick Robinson y Ana Laura Martínez por su asesoría interpretando los hallazgos y formulando las recomendaciones para nuestro informe. Gracias a todos a continuación por su valiosa ayuda reclutando participantes para la encuesta: el personal del Centro de Derechos de los Empleados (ERC), la Unión de Trabajadores de la Industria de Alimentos y del Comercio (UFCW) Local 135 y los estudiantes de las clases de Sociología 407 del Dra. Beck (primavera y otoño 2019). Nos gustaría agradecer a los catedráticos Paul López, Jessica White, Michael Roberts y Audrey Beck y a sus estudiantes por colaborar con nosotros en la parte testimonial de la investigación. Finalmente, gracias a todos los miles de trabajadores de San Diego que se tomaron el tiempo para compartir sus experiencias con nosotros.

Agradecemos al Centro de Enseñanza y Aprendizaje (CTL) y al Programa de Aprendizaje-Servicio y Participación Comunitaria (SLCEP) ambos de la Universidad Estatal de San Diego (SDSU) por financiar esta investigación y al California Endowment, Fundación de California Wellness, Fundación Irvine, Fundación Marguerite Casey, y Fundación Satterberg por financiar esta investigación y otros programas de CPI.



**Centro de Investigación y Participación Comunitaria (CCRE)**  
del Departamento de Sociología de la Universidad Estatal  
de San Diego (SDSU)



**Centro de Iniciativas Políticas (CPI)**

Este informe está disponible en línea en: [cpisandiego.org/research/robo-de-tiempo](https://cpisandiego.org/research/robo-de-tiempo)