

Los trabajadores portuarios en Mar del Plata¹

Mariel Martín y Patricia Gualdoni

mariel@mdp.edu.ar

pgualdo@mdp.edu.ar

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UNMDP

Introducción

Los puertos constituyen un eslabón fundamental en el intercambio comercial de los países, ya que están en condiciones de cumplir la función de catalizadores y poner en marcha una amplia variedad de actividades en las ciudades y territorios en los que se insertan.

Los puertos han dejado de ser solamente instalaciones de transferencia de cargas de un medio de transporte a otro, son lugares donde se proporciona una amplia gama de servicios relacionados con las cargas convirtiéndose en verdaderos motores de desarrollo de las economías regionales y/o nacionales.

Los países en desarrollo han operado los puertos estatales como entes sociopolíticos omitiendo las señales del mercado. Las obligaciones sociopolíticas determinaban las políticas portuarias y tenían prioridad sobre la innovación de los servicios, la adquisición de nuevas tecnologías, la productividad y la eficiencia. Desde principio de la década del 90, los servicios portuarios deben regirse por criterios comerciales transición que ha sido impulsada por el entorno macroeconómico y los avances tecnológicos.

Las actividades portuarias comprenden aspectos físicos, comerciales, sociales y estratégicos que deben armonizarse con el propósito de lograr la eficiencia portuaria. Las prioridades que los gobiernos asignen a dichos aspectos determinan la posibilidad de lograr un funcionamiento eficiente y fomentar el comercio exterior.

Los puertos pasaron a formar parte de cadenas de distribución globales, sumamente competitivas, lo que exige aumentar la productividad y reducir los costos de las actividades portuarias para convertirlos en impulsores del comercio internacional. Para asegurar la supervivencia de un puerto es preciso cumplir con una premisa básica: cambiar los esquemas de funcionamiento, surge la necesidad de modernizar los puertos en particular los administrados y operados por los gobiernos a fin de que puedan responder cabalmente a las exigencias que plantea la globalización de la economía. En este proceso es fundamental que las medidas adoptadas se traduzcan en un incremento importante de la productividad y en una reducción sustancial de los costos.

Los puertos argentinos, con distintas variantes en cuanto a su administración, cumplen un acelerado proceso de renovación en su sistema de funcionamiento, y de adecuación al mercado global competitivo. En este rumbo también se encuentra el puerto de Mar del Plata, que si bien se caracteriza por estar ligado a la actividad pesquera, se encamina a ocupar un lugar importante en el marco del desarrollo económico regional con la diversificación de su operatoria.

La transformación que está viviendo los puertos tiene implícito tres procesos conexos:

- Cambios estructurales que consisten en los cambios de los mercados, los servicios y el marco jurídico que afecta al comercio y a las actividades portuarias.
- Cambios en el rol estatal y participación privada, desligándose los gobiernos de las decisiones comerciales y dedicándose a la formulación de leyes, reglamentos y la implementación de políticas que sirvan para compatibilizar las metas comerciales con las sociopolíticas; y

1 Ponencia presentada en el VI CAAS, 14 a 16 de Septiembre de 2000, Mar del Plata.

recurriendo a la participación privada para realizar inversiones en tecnología e instalaciones modernas.

- Cambios en los recursos humanos, afectando a los trabajadores en aspectos tales como el nivel y seguridad en el empleo, la estructura de la organización del trabajo -que determina cambios en la dotación, en las tareas y obligaciones de los trabajadores que permanecen-, los ingresos, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, las condiciones jubilatorias y la seguridad social y nuevas relaciones laborales.

La fuerza laboral desempeña un papel importante en las actividades portuarias, fundamentalmente porque el interés comercial del puerto para los clientes en términos de productividad, costos y rentabilidad, depende de la forma en que la mano de obra opera las instalaciones. Si la mano de obra portuaria no satisface las exigencias del mercado, los puertos pueden perder el atractivo comercial que tiene para los exportadores, importadores y transportistas, desalentar las inversiones e incluso caer en desuso (CEPAL, 1996). Un puerto puede disponer de los últimos adelantos tecnológicos, pero las instalaciones serán totalmente inútiles si no cuenta con una mano de obra apropiada, que contribuya a incrementar la productividad y a reducir los costos. Así pues, es preciso hacer una evaluación para determinar de qué manera los trabajadores portuarios pueden contribuir de mejor manera a aumentar la eficiencia portuaria por un lado, y por otra parte fomentar el establecimiento de políticas que contribuyan a resolver los problemas sociales que causa la transformación portuaria.

En éste contexto, es relevante el análisis de las Condiciones y medio ambiente del trabajo (CYMAT) de los trabajadores que manipulan la carga, con el objeto no sólo de mejorar la productividad y reducir los costos, sino también para aumentar sus propios ingresos y condiciones laborales; y de este modo contribuyendo al proceso de transformación. Para ello es necesario construir el perfil del trabajador portuario, reuniendo distintos aspectos como la situación socioeconómica, el proceso de trabajo, la capacitación, el medio ambiente físico, etc.

Se presentan resultados parciales del proceso de trabajo de los estibadores marplatense como parte del proyecto de investigación: Puerto de Mar del Plata: Análisis de los Costos Portuarios y Medio Ambiente Laboral. Un Enfoque Cualitativo y Cuantitativo de la Actividad Portuaria Presente y Futura, que se lleva a cabo por el Grupo de Economía Pesquera de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UNMDP.

Evolución histórica mundial de la mano de obra en la estiba

En el siglo XIV, las tareas carga, descarga y almacenamiento de mercaderías eran realizadas por las tripulaciones, los empleados de los dueños de la carga y los trabajadores ocasionales contratados por éstos o por los capitanes de los buques. Las operaciones eran supervisadas por los capitanes de los buques y los propietarios de la carga quienes entregaban como pago lo que tuvieran disponible y, en general, se trataba de las mercancías no aptas para la venta. Los trabajadores portuarios ocasionales podían ser pescadores, agricultores y comerciantes del lugar que aceptaban el empleo temporario de manipular la carga cuando estaban libres de sus ocupaciones habituales y el único requisito para contratarlos era su estado físico.

Los servicios de manipulación y almacenamiento de la carga eran tareas de uso intensivo de mano de obra y la índole transitoria del empleo en el puerto posibilitaba la contratación y despido de los trabajadores portuarios según las variaciones de la demanda. Los empleadores determinaban unilateralmente las condiciones de empleo por lo cual los trabajadores tenían que aceptar dichas condiciones o buscar otro empleo. Los estibadores realizaban sus tareas en un medio ambiente inseguro, peligroso e insalubre; no existían condiciones de seguridad y no se contemplaba la previsión social o la atención de la salud. Estas condiciones alentaron la idea de que el trabajo portuario era para quienes no podían encontrar empleo en otra actividad.

La mano de obra ocasional comenzó a reemplazar gradualmente a las tripulaciones de los barcos en las operaciones de carga y descarga. A medida que se incorporaban tecnologías aumentando enormemente la productividad de la manipulación de las cargas, los estibadores

reaccionaron ante estos aumentos de productividad y el carácter abusivo del empleo portuario ocasional, organizando sociedades de asistencia mutua que luego se transformarían en sindicatos. A principios de 1900, el movimiento obrero comenzó a asumir una actitud más enérgica en materia de organización y en los reclamos de mejoras salariales y previsionales.

La manipulación de mayores volúmenes de carga con cada vez menos estibadores es un reflejo del uso intensivo de capital en los puertos. La adquisición de tecnología moderna exige la capacitación de los estibadores y ambos elementos constituyen los parámetros básicos que determinan qué servicios pueden ofrecerse, los costos incurridos y el marco institucional necesario.

La mayoría de los puertos de los países en desarrollo realizan actividades de capacitación en el empleo utilizando métodos que suelen describirse, peyorativamente, con frases como: “siga, mire, imite” o “el cerebro mejor que se lo quite”. No existen sistemas bien desarrollados para la capacitación de aprendices ni se hace mayor hincapié en la capacitación multifuncional. Estos métodos se heredaron de la época en que se hacía un uso intensivo de la mano de obra, cuando las tareas portuarias se consideraban una fuente de trabajo temporario y los requisitos de competencia técnica eran mínimos. Los operadores de las terminales marítimas manejan equipos sofisticados y necesitan del discernimiento y la capacidad de los trabajadores para hacerlos comprender cómo la calificación y la necesidad de una mayor productividad mejora la competitividad de las exportaciones en los mercados internacionales y cómo esa competitividad atrae a los exportadores, importadores y transportistas y genera nuevas oportunidades de empleo dentro y fuera del puerto. Las tecnologías modernas ofrecen enormes posibilidades para establecer una base lucrativa para las ramas de actividad que funcionan dentro y fuera de los puertos, pero su materialización será imposible sin una fuerza de trabajo adecuadamente capacitada. Ambos factores constituyen el componente esencial de la competitividad de los puertos. Los incrementos de productividad y la reducción de los costos ya no depende solamente de la habilidad manual de los estibadores, sino de su capacidad para utilizar las tecnologías de avanzada y comprender mejor los problemas vinculados con su trabajo y la necesidad de satisfacer las exigencias de los clientes. Las nuevas tecnologías y programas de capacitación que permitan crear una fuerza laboral altamente calificada son una condición necesaria para que los puertos sean atractivos para los clientes.

La estiba en el Puerto de Mar del Plata

El personal que trabaja en el puerto se clasifica en cuatro grupos como lo sostiene la Resolución N° 163/99 de la Administración Portuaria Bonaerense:

Grupo 1

- a) Trabajadores de la estiba(movimiento de mercaderías de cualquier tipo) a ó de buques u otros medios de transporte, y o de depósito y/o plazoleta.
- b) Provisión de combustibles a buques. Carga, transporte, y/o descarga de derivados de hidrocarburos, inflamables, cargas peligrosas, productos químicos y/o agroquímicos.
- c) Tareas de remolques de buques.
- d) Empresas proveedoras de servicios de grúas móviles y otros elementos mecánicos.
- e) Transporte de contenedores.

Grupo 2

- a) Tareas de amarre y desamarre de embarcaciones y/o servicio de traslado de personas desde o hacia buques.
- b) Talleres de reparaciones y/o servicios navales (no permisionarios de la Administración Portuaria Bonaerense)
- c) Transporte de maquinarias y/o equipos pesados.
- d) Transporte de pescado fresco y/o enfriado y/o congelado.
- e) Servicios de pesaje
- f) Servicios de salvamento y buseo.

Grupo 3

- a) Provisiones marítimas generales a buques (rancho)
- b) Provisión de agua a buques.
- c) Servicio de vigilancia privada.
- d) Servicios de control de plagas y/o saneamiento ambiental y/o fumigaciones.

Grupo 4

Todos aquellos no mencionados anteriormente, pero considerados de muy baja envergadura comercial y/o situaciones ocasionales, que no impliquen riesgos.

Los estibadores corresponden al grupo 1 inciso a y constituyen el elemento más relevante dentro de los recursos humanos portuarios una vez que el buque está es su puesto de atraque, en cuanto están directamente relacionados con la manipulación de la carga.

El puerto de Mar del Plata, está asociado principalmente a la actividad pesquera, por lo que los trabajadores de la estiba asumen un rol muy importante debido a que la mala manipulación de la materia prima puede producir un daño irreparable o costos ocultos que inciden en el precio final del producto.

El proceso de trabajo se diferencia según el tipo de proceso realizado a bordo del buque – fresquero o procesador-, por lo que se analizan cada uno para evidenciar las fortalezas y debilidades que poseen.

- Proceso y puestos de trabajo en la estiba de pescado fresco

Una vez que el buque está en el puesto de atraque se inicia el movimiento de descarga para culminar con el armado de la bodega para lo que es necesario contar con el grupo humano y las herramientas que incluyen además el grupo eléctrico – en el caso de ser necesario- y los camiones.

La descarga comienza con la apertura de la bodega desde donde se extraen los cajones para ser elevados al muelle mediante un guinche, luego se pesan y se colocan en el camión que los traslada hacia la planta.

El proceso descrito es realizado por una cuadrilla en la que cada integrante tiene un puesto definido en relación a la herramienta utilizada o al espacio de trabajo: bodega, gango, guinche, pesada, camión.

En la bodega están los estibadores que realizan su trabajo en forma autónoma y en tres movimientos: desbarrotan, arrastran y apilan. El desbarrotar implica bajar los cajones al piso y clasificarlos según la especie; luego se arrastran utilizando un gancho largo mientras que se realiza lo que se denomina reboleo o esquivaje – consiste en levantar el cajón de una punta con la mano y el gancho se clava en el otro extremo del mismo-, hasta llegar a la boca de la bóveda. En este sitio se procede a lingar o apilar, encimando los cajones hasta formar una pila de seis, equivalente a 240 kilos. La lingada debe ser enganchada en la gafa – herramienta formada por dos cadenas con dos ganchos en la punta cuyas extremidades son las que enganchan los cajones- del guinche manejado por un trabajador -el guinchero- que realiza la maniobra de sacar la lingada de la bodega y trasladarla al muelle. El guinchero está en tierra y no puede ver a los estibadores en la bodega por lo que es necesario el puesto del gango o pasa seña denominado de esta forma ya que hace las veces de ojo y oído del guinchero, por lo tanto, la función del gango que está en cubierta es dirigir e indicar al guinchero hacia que lugar de la rueda de estibadores de la bodega debe desplazar la gafa.

Previamente a la carga en el camión se pesan los cajones y a continuación los estibadores los arrastran por un caballete hacia el interior del vehículo por medio de ganchos cortos. Este puesto de trabajo es denominado por los estibadores “yo quiero arriba”.

La cuadrilla está controlada por un capataz cuyo rol consiste en controlar el desarme del buque, imparte instrucciones sobre las lingadas y clasificación de las especies a estibar, y se ubica en la cubierta o en la timonera del barco.

El número mínimo de integrantes de la cuadrilla está establecido en el Acta Acuerdo

Nº585/98, y depende de la capacidad de la bodega del buque siendo independiente si ésta está total o parcialmente completa, la que se detalla a continuación.

1. Para cargas de hasta 200 y 300 cajones. Dos estibadores en tierra, dos en la bodega, un gango y un guincho.
2. Para cargas superiores de 300 cajones y hasta 500 cajones. Dos estibadores en tierra, tres en la bodega y un gango y un guincho.
3. Para cargas superiores a 500 cajones y hasta 3000 cajones. Dos estibadores en tierra, cuatro en bodega y un gango y un guincho. Si por la forma de la bodega se requiere utilizar modalidad de arrastre se agregará un estibador más.
4. Para cargas superiores a 3000 cajones. Tres estibadores en tierra (dos camiones), seis en bodega y un gango. Si por la operatoria se requieren dos guinchos se requerirá un gango adicional.

La última fase del trabajo de los estibadores es el armado de la bodega, el cuál no es un tema menor. Un buque mal armado puede no llegar a la zona de pesca por escorar - fenómeno que se produce al cortarse los cabos de los cajones por estar mal atados o mal hecho el nudo, por lo que se esparce el hielo en la bodega y el barco tiene que regresar -. El armado consiste en organizar la bodega, primero se lava y luego se arma una portada en cada lateral - especie de pared de cajones desde el piso hasta el techo- la que se ata dejando un hueco en el medio que se llena con hielo a través de una canaleta de los camiones volquetes. Una vez terminado lo anterior, los estibadores que trabajan en la bodega palean el hielo concluyendo con su tarea.

- Proceso de trabajo de la estiba con pescado congelado

En general se mantiene el mismo proceso de trabajo detallado anteriormente, salvo las diferencias siguientes:

- Presentación del pescado. Se trabaja con pastillas² - denominadas de esta manera porque al desmoldar el pescado congelado, queda como una pastilla de 15 kilos- y cajas de pescado congelado. La diferencia en el cuidado en la manipulación del pescado consiste en no arrastrar bruscamente la mercadería, a fin de evitar que la misma se deteriore.
- Se utiliza un guincho diferente
- No se pesa la mercadería

Análisis de los Puestos de Trabajo

El puerto de Mar del Plata es considerado por el Secretario General del Sindicato Unido para las Actividades Portuarias –SUPA - como uno de los más ágiles.

El documento – plástica- que los habilita a trabajar como estibadores no posee ninguna distinción con relación al puesto de trabajo o buque trabajado, los estibadores realizan una elección personal y se especializan en el buque elegido.

Los estibadores trabajan en equipo y es la misma tarea realizada por cada uno, la que marca los ritmos y controles en la tarea desempeñada por lo que en cierta medida se encuentra una línea de trabajo fordista .

El estibador que recién se inicia, trabaja en el puesto de trabajo denominado pesada, que se encuentra entre el guincho y los camiones. Por observación y en algunos casos reemplazando por ausentismo algún compañero, se aprende los diferentes puestos. En éste oficio hay trabajadores que conocen y “saben hacer” y pueden ocupar diferentes puestos de trabajo, sin embargo ocupan un puesto por elección. Algunos prefieren trabajar en el camión, porque tienen la ventaja de no estar expuestos al frío de la bodega sino a una temperatura ambiente, que no se trata de una gran ventaja ya que están expuesto al frío, el calor y lluvias constantes; y por otro lado el esfuerzo físico y de fuerza está concentrado en menos personas

que en la bodega. Otros en cambio, a pesar de las temperaturas bajas, prefieren la bodega porque luego de preparar la lindada les queda un respiro para tomar agua o de alguna bebida

Generalmente, los trabajadores que están en la bodega rotas con el gango, si bien este trabajo es más liviano requiere mucha responsabilidad y atención. No sucede lo mismo con el guincho ya que es un puesto que necesita el manejo eficiente del guinche, requiriendo precisión y mucha atención por tratarse de una actividad monótona y de alto riesgo. Se han dado casos que la somnolencia provocó accidentes debido a la monotonía y la falta de visibilidad por lo que este puesto no es fácil de reemplazar sin una capacitación concreta. Los estibadores del camión y de la bodega requieren una preparación previa en cuanto al tratamiento del producto. Por otra parte el puesto de capataz forma parte de la cuadrilla y se rota entre los estibadores o la empresa trae su capataz. Tanto los miembros de la cuadrilla como el capataz están afiliados al sindicato y se encuentran en el listado de estibadores habilitados de la delegación portuaria. Resumiendo, se encuentra un proceso de trabajo donde los estibadores pueden trabajar o intercambiar el puesto que desean, con excepción al puesto de guincho que implica una mayor capacitación.

En este sistema de trabajo al que no aprende se lo desplaza. Lo cierto es que cada empresa armadora contrata por medio de las cooperativas las cuadrillas necesarias. En general las cuadrillas están formadas por estibadores que se conocen y comparten el trabajo durante años – existen estibadores con 10 a 15 años en la misma cuadrilla-.

Los jornales a cobrar no presentan diferencias según el puesto. Los jornales son los mismos excepto para el guincho que puede cobrar un 50% más que un estibador. Esto surge cuando el trabajador es dueño del guinche por lo que pacta el precio por cajón, y en otras ocasiones se debe a que reparan o mantienen el guinche y por ello reciben un plus.

Respecto a la Indumentaria del estibador, la Resolución N° 163/99, en el artículo 4° Elementos de Seguridad para el Trabajador, expresa que la E.S.P (empresa de servicios portuarios) deberá proveer a sus trabajadores para la actividad específica a desarrollar, los elementos de seguridad acorde con dichas tareas que determina la Ley Nacional N° 19.587 (Seguridad e Higiene en el Trabajo). Sin embargo la realidad muestra que la ropa se la provee el propio trabajador y en general es la misma para todos los puestos de trabajo. El trabajador elige la ropa que puede comprar y mayormente utiliza la siguiente:

- ropa que cede al movimiento
- medias de lana para evitar el frío
- botas de goma de media caña
- guantes de fibra que son los que usan los fileteros junto con guantes de gomas para evitar el contacto con el agua y sobre todo los golpes que son muy comunes
- gorra
- faja, se trabaja comúnmente fajado para evitar las hernias de discos, golpes o desgarró que son muy comunes
- equipos térmicos, en el caso de congelado

Los trabajadores utilizan distintas herramientas:

- gancho largo de hierro, utilizado por los estibadores de la bodega para desbarrotar y arrastrar los cajones.
- ganchos cortos, utilizados por los estibadores de los camiones para arrastrar la carga hacia el interior del transporte
- guinche
- manos

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo del Estibador

La noción de las condiciones y ambiente de trabajo abarca diversos aspectos como:

- Las características físicas y mentales de los trabajadores
- El ambiente físico: iluminación, temperatura, humedad, ruido, etc.
- La estructura del tiempo de trabajo
- La organización y el contenido del trabajo
- Los sistemas y formas de remuneración
- El proceso de trabajo.

A través de las características anteriores se puede determinar un mapeo de las condiciones de trabajo de los estibadores, a partir del cual se detecta los factores de riesgo, las innovaciones en el proceso de trabajo, las mejoras en las condiciones laborales, las enfermedades profesionales; a fin de mejorar las CYMAT por lo cual se generará cambios positivos en las condiciones de vida del trabajador, aumentará la productividad y por consiguiente la eficiencia del Puerto.

De lo expuesto se desprende que el análisis de las CYMAT se sitúa en el contexto económico social y su análisis es multidimensional y objetivo pero sin excluir la vivencia subjetiva de los trabajadores involucrados, dado que se considera que nadie está en mejor situación que ellos mismos para evaluar en que medida las condiciones y medio ambiente de trabajo afectan a su vida y su salud.

Se señalan los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo de los estibadores del Puerto de Mar del Plata:

1. El proceso de trabajo esta organizado sobre la base de un uso intensivo de la fuerza de trabajo, siendo las manos la herramienta fundamental de los puestos de trabajo.
2. Se puede definir al trabajo del estibador marplatense como un trabajo calificado en la medida que no se aprende en poco tiempo.
3. La descalificación de los trabajadores se presenta como una constante.
4. La desvalorización por parte tanto de empresarios como de los propios trabajadores, reduce a las habilidades naturales o físicas, las capacidades necesarias para desempeñar la tarea. Desconociendo de esta manera la necesidad de capacitación y especialización para cada puesto de trabajo.
5. El proceso de trabajo se moldea en el clásico esquema fordista, el cuál no permite abandonar el puesto, por lo tanto el trabajador se encuentra prisionero de su trabajo convirtiéndose en grilletos invisibles.
6. El control que se ejerce posee las características de ser simple, directo y personal. Este control puede ser ejercido por el capataz y/o de los propios trabajadores. En el caso de los estibadores realizan el control por su ubicación en los puestos de trabajo en línea, marcando el ritmo de trabajo.
7. Es un trabajo de alto riesgo. Los accidentes en el Puerto son muy comunes por eso en el ambiente se dice que “Dios vive en el Puerto”. Lo que disminuye el factor de riesgo de accidentología es la capacidad y experiencia del estibador. Justamente, los accidentes se producen con la gente nueva sin experiencia. La no utilización de cascos, la carencia de indumentaria apropiada para dicha actividad, la falta de control por parte de los inspectores aumentan los factores de riesgo. También existen riesgos menos visibles que devienen de las características de ser un trabajo monótono, repetitivo pero atento a la vez, que impide dejar el puesto de trabajo. Manifestándose a través de diferentes síntomas gastritis, dolores de cabeza, estrés, depresiones, etc.

Los accidentes más comunes son:

- quebraduras se originan porque se transitan por superficies resbaladizas.
- golpes cortantes se deben a la gafa, los ganchos o las manijas de los cajones, recibidos en las extremidades tanto superiores como inferiores y ocasionalmente se dan cortes en el cuero cabelludo.
- descarga de corriente por los cables de 380 voltios en el piso sin protección y al contacto del agua y el viento.
- caída de los trabajadores al agua por la inexistencia de una red entre el muelle y el buque.

8. Las enfermedades que padecen los trabajadores son la hernia de disco, las hemorroides, la artrosis y el reuma. Todas ocasionadas, en general, por el frío y por los golpes recibidos. Éstas se denominan enfermedades enculposas, porque se derivan de las condiciones del medio ambiente y de la actividad que realizan.
9. Las empresas no proveen de bebida ni comida a los trabajadores durante la jornada de trabajo.
10. La edad promedio ideal de inicio de este trabajo es desde los 20 - 25 años, no menor porque tiene que desarrollar su físico para levantar cajones de 40 o 50 kilos y además contar con antecedentes de trabajo pesado; y culmina alrededor de los 45 o 48 años. La vida laboral es relativamente corta, debido a todos los esfuerzos físicos que realizan, por lo que en general se la asemeja a la vida de un deportista. Cuando se trabajaba en relación de dependencia bajo la figura de las SRL se tenía un perfil jubilatorio de excepción a los 52 años, en la actualidad con las Cooperativas, donde el trabajador es el que debe hacer su aporte, y en la mayoría de los casos por razones económicas no lo realizan, se trabaja hasta que “no se da más”, puede ser los 55 años. No obstante, por la solidaridad que hay en el puerto, entre los mismos trabajadores se deja al estibador de mayor edad en la tarea relativamente más liviana, la de pesador.

Fuentes de Información

CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES SOCIALES, 8 (CEIL), vol. 1, Condiciones y medio ambiente de trabajo; vol. 2, Aspectos teóricos y metodológicos; vol. 3, Las CYMAT en sectores específicos, nuevas dimensiones de las CYMAT, de ed. Humanitas, Bs. As., 1985.

GIRAUDO, F. Condiciones y medio ambiente de trabajo, ed. Humanitas, Bs. As, 1990.

NEFFA, J.C. Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo. Propuesta de una nueva perspectiva. Ed. Humanitas, Bs.As, 1988.

NEFFA, J.C. Proceso de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas, condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina. Ed. Humanitas, Bs. As.

Burkhalter, Larry. Privatización Portuaria: Bases, alternativas y consecuencias. CEPAL, 1999.

CEPAL,LC/G.2031 1998. Modernización portuaria: Una pirámide de desafíos entrelazados.

Entrevista realizada al Secretario General del SUPA.