

aset

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO



Autor

Mariel C. Martin

Artículo

**Las Cymat de los estibadores
del puerto de Mar del Plata.**

LAS CYMAT DE LOS ESTIBADORES

DEL PUERTO DE MAR DEL PLATA.

MARIEL CECILIA MARTIN

Docente e Investigadora de la Facultad de Derecho e investigadora de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Mar del Plata; integrante del Grupo de Investigación de Economía Pesquera.

INTRODUCCION

El trabajo es una actividad fundamental del hombre que posee componentes sociales, culturales y económicos, asimismo, estos componentes sumado el componente ideológico conforman la subjetividad que dan al ser humano su característica fundamental como sujeto que junto con la singularidad conforman su marca en la sociedad.

Siendo tan estrecho este vínculo dentro de la actividad laboral se conjugan acciones mediatizadas a través de la simbolización, por ende del mundo objetivo, concreto, adaptado al principio de realidad; por otra parte dentro de la actividad desplegada en el ámbito de trabajo, al igual que en la estructura tópica freudiana, existen fuerzas que entran en conflicto con la realidad a la que se enfrentan, la fuerza de esos deseos y la conflictiva que esto genera repercute en la tarea cotidiana, podríamos decir que se ponen de manifiesto estructuras de compromiso, como si fuesen síntomas que podemos afirmar están en la base de los factores humanos intervinientes en los accidentes de trabajo.

Junto con los factores humanos que intervienen en los riesgos laborales, desde una perspectiva ecológica y global, intervienen el espacio geográfico y físico dentro del cual se despliega la tarea. Es decir, que uniendo los factores humanos y el medio laboral surgen las **CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO** (Cymat) como área de estudio y prevención de la salud de los trabajadores.

Como decíamos al comienzo el trabajo es una actividad social porque del trabajo depende nuestra vida familiar, nuestra recreación, la relación con la comunidad y el mundo; es también una actividad cultural porque a través del trabajo, el hombre se realiza como ser humano y transforma la naturaleza desarrollando sus capacidades, y económica dado que con el trabajo se producen los bienes y servicios que necesitamos para vivir y desarrollarnos, el trabajo proporciona el ingreso que permite al ser humano ganar el sustento para él y su familia. El trabajo no es un castigo, es un derecho y una necesidad.

Dada la conformación única e irrepetible de cada ser humano, es decir, no todos somos iguales, tenemos distinto sexo y edad, diferentes dimensiones corporales, hemos nacido y vivido en distintos lugares, tenemos distintas

experiencias y expectativas; más aún, en distintos momentos de la jornada laboral, cada uno de nosotros tiene diferente capacidad de trabajo, de resistencia y de adaptación.

Para describir cómo repercuten las Cymat sobre los trabajadores, tanto en forma individual como colectiva, no sólo es necesario medir los factores de riesgo del medio ambiente, sino que es fundamental escuchar la opinión de los trabajadores (dimensión subjetiva de las Cymat), para completar la visión real del problema. Nada mejor que escuchar a los trabajadores para saber de que manera los riesgos afectan sus vidas y su salud.

Todas estas variables que intervienen en el proceso laboral se caracterizan, entre otras cosas, por sus modificaciones de acuerdo a los cambios macro sociales en el cual están insertas. Entonces, dado que la realidad política, económica y social de una sociedad cambia permanentemente; la realidad interna de los establecimientos laborales también cambia, (la incorporación de nuevas tecnologías, el cambio en la organización del trabajo, cambios de turnos, mejora en los productos, etc..) En consecuencia, el proceso de trabajo también se modifica y con él, las Cymat.

Las Cymat cambian permanentemente a través del tiempo y por eso constantemente deben ser monitoreadas para su posterior evaluación y posterior análisis.

A través del trabajo los trabajadores se relacionan, forman grupos, establecen vínculos, creando sus reglas del oficio o ideologías defensivas frente a los riesgos a los que están expuestos, constituyendo de esta manera lo que se denominamos un colectivo de trabajo. El trabajo no es un fenómeno individual, aún en el puesto de una sola persona está el trabajador consigo mismo. Cada fuente de riesgo no sólo afecta a un trabajador, sino a todo el colectivo de trabajo, por ello decimos que lo correcto es siempre tender, reducir o controlar la fuente de riesgo. Las Cymat afectan al colectivo de trabajo.

El trabajo no implica necesariamente un riesgo. Los riesgos laborales son la consecuencia de las malas Cymat. Asociar el trabajo con el riesgo profesional y los daños como si fueran sinónimos, no es correcto. Siempre es posible actuar sobre las fuentes de riesgo previniendo sus efectos sobre los trabajadores.

En las relaciones laborales, están el hombre y la actividad laboral. En el componente humano de esta relación existe un valor que no es cuantificable por que no tiene capacidad de reposición, la salud es una cualidad del hombre que no puede ser ofrecida como moneda de cambio. La salud de los trabajadores es su propia vida y por lo tanto, dado que es un bien sin el cual no es posible trabajar y ganar el sustento esencial para sí y su familia, este valor no tiene precio y debe ser defendido.

Dada la asimétrica relación de poder entre la parte ejecutiva y la parte operaria estos últimos se hallan en una posición de desventaja en la determinación de las Cymat y se convierten en víctimas, los accidentes se producen esencialmente por la falta de prevención.

La monotonía, el elevado ritmo de trabajo, los malos diseños de las máquinas y herramientas, la falta de formación e información son, entre otros, factores fundamentales que están en el origen de los accidentes, que se puede evitar a través de la prevención. Si bien razones legales y normas éticas, asignan a los empleadores la responsabilidad de eliminar, reducir o prevenir los riesgos, el cumplimiento de las mismas depende de la participación protagónica de los trabajadores. No existe en los trabajadores una verdadera propensión al accidente. Ellos también quieren vivir y tener buena salud, para poder trabajar y disfrutar de la vida.

Cuando se produce un accidente, éste es el fruto y confluencia de múltiples factores que convergen en un momento determinado, las causas de los accidentes son múltiples y complejas. Por eso el imperativo es el control integral de la salud, físico y psíquico, del trabajador desde antes de iniciar actividad designada.

Los trabajadores en situación de riesgo, pueden ser afectados por uno o varios tipos de riesgo simultáneamente. Los riesgos cuando están presentes en forma simultánea tienden a multiplicar o potenciar sus efectos. Los riesgos actúan sobre las tres dimensiones del ser humano, lo biológico, lo psicológico y lo social. A los efectos de desarrollar sistemas de prevención adecuados y perfectibles es necesario tener una visión global, integrada y multidisciplinaria.

Las buenas Cymat mejoran la eficiencia de la empresa u organización actuando preventivamente. Cuando la empresa mejora sus Cymat se reducen los costos directos, los indirectos (provocados por los riesgos, los accidentes y enfermedades profesionales, etc.) y aquellos que se llaman costos ocultos (que se manifiestan a través del ausentismo, las altas tasas de rotación y el deterioro en la calidad de los productos entre otros). Además se reducen las causas de los conflictos laborales.

RECURSOS HUMANOS EN EL PUERTO DE MAR DEL PLATA

El entorno laboral portuario es uno de los componentes relevantes, debido que constituye uno de los factores que pueden ser modificados en el corto plazo; logrando una utilización eficiente de los recursos humanos y por consiguiente reducir los costos inherentes.

En la actividad pesquera se distinguen tres grupos principales, que se diferencian según la participación que tengan en el proceso que va desde la captura hasta la elaboración del producto final. Tales grupos son: el personal de buques pesqueros, el personal de trabajo en el puerto y el personal de la industria del pescado. Por las características distintivas de sus actividades conformaron asociaciones diferentes con distintos regímenes.

Personal de buques pesqueros: requieren de una formación técnica profesional, otorgada por la Prefectura, e inscribirse en un registro habilitado, además de vincularse con un armador mediante un contrato.

Personal de trabajo en el puerto : está conformado según consta en la Resolución 163 de la siguiente manera, por tres grupos:

Grupo 1:

- a) Trabajadores de la estiba(movimiento de mercaderías de cualquier ípo) a ó de buques u otros medios de transporte, y o de depósito y/o plazoleta.
- b) Provisión de combustibles a buques.Conexionado, 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.

Personal de la industria del pescado: esta vinculado al procesamiento del pescado, se divide en tres ramas: filete o enfriado, conserva de pescado,(siendo una industria zafralera cuya mano de obra es mayoritariamente mujeres Martín M 1997), y por último la harina de pescado que utiliza mano de obra masculina.

El puerto de Mar del Plata es un factor importante de la industria pesquera, no sólo porque condiciona la productividad de la flota y la calidad de la materia prima que llega a la industria, sino también por los efectos inducidos sobre proveedores locales en cuanto a buques, aparejos, materiales de mantenimiento de puertos, etc y por las externalidades asociadas a la contaminación del medio ambiente.

LOS TRABAJADORES DE LA ESTIBA

Los trabajadores de la estiba son los que se ubican en las tareas de operación de carga y descarga, es el segundo eslabón de la captura. Si bien nunca estuvo bien reconocida (en el mismo sector, los trabajadores, y los empresarios) es muy importantes , debido que la mala manipulación de la materia prima puede producir un daño irreparable o costos ocultos que inciden en el precio final. Por eso consideramos relevante el estudio de dicho sector como un componente que incide en la operatoria portuaria.

El universo de trabajo de los estibadores del puerto de Mar del Plata esta conformada por 650 estibadores habilitados, 250 están en cooperativas, 100 son trabajadores eventuales que son subocupados porque tienen trabajo cuando excede la demanda a las cooperativas; sin embargo en actividad real y regular la cantidad de trabajadores se reduce a los que figuran en las cooperativas. La muestra utilizada para el estudio comprendió 100 trabajadores, dicha muestra tuvo por objeto el realizar un mapeo de las condiciones y medio ambiente de trabajo y del perfil socioeconómico de dicho sector; la encuesta diseñada estuvo integrada por 17 preguntas, subdivididas en ítems.

Perfil de los estibadores

Las edades que oscilan los trabajadores, un 26 % son menores de 35 años y un 74% son mayores de 35 años.

Grado de instrucción

Un 53% que finalizó la escuela primaria, un 9 % no completó el ciclo primario , un 36 % realizó estudios secundarios sin completar los mismos y sólo un 1 % completó el ciclo secundario.

En cuánto al grado de instrucción de sus hijos el 35 % poseen escuela primaria, y un 65 % escuela secundaria; nos indica que si bien los estibadores no disponen de niveles de escolaridad terminados, sin embargo sus hijos continuaron y completaron con sus estudios.

Características de la vivienda

Las características de sus viviendas están conformadas de la siguiente manera , según sus características:

- Propia 62%.
- Alquilada 9 %
- Otra modalidad 2%
- Madera 2%
- Material 98%
- Cloacas 31%
- Servicio de Luz 39%
- Servicio de Gas 30%

Tipo de Movilidad

Un 27 % se dirige en auto, un 28 % en otro medio, un 26 % camina hasta el trabajo, un 12 % se desplaza en moto o bicicleta, por último un 7 % concurre a su trabajo en colectivo.

Aportes Previsionales

En relación a los aportes previsionales un 51 % indican que realizan aportes y un 49% que no , a pesar de que deberían hacerlo por pertenecer a cooperativas de trabajo.

Ingresos Familiares

Los ingresos familiares se dividen en aquellos que se componen por ingresos mayores e iguales a 600 \$ del total del grupo familiar encontrándose en esa situación un 56 %; y los que perciben ingresos mayores o iguales a 400 \$ del puerto representan a un 44 %., siendo un 17 % de las cónyuges que trabajan, el resto son ama de casa.

Puestos de Trabajo

En la ponencia presentada en el Congreso de Antropología (Mar del Plata 2000) , se realizó una descripción y posterior análisis de los diferentes puesto trabajo , con las herramientas utilizadas. Se observa los siguientes puestos en la muestra estudiada :

- 84 % en la la Bodega
- 10 % en el Camión
- 3 % en el Guinche
- 2 % es Gango.

Por qué es un Trabajador Portuario ?

Frente a dicha pregunta un 55 % contesta que fue por propia elección, un 36 % que fue por tradición familiar, un 4 % por desempleo en su actividad de base y un 5 % por mayor remuneración.

Requerimientos más importantes para ejecutar su actividad (por orden de jerarquía)

En relación con los requerimientos más importantes para ejecutar su actividad por orden de jerarquía , se indicaron : la experiencia , la capacitación , la habilidad , y la atención, tabla 1.

Tabla 1: Requerimientos para ejecutar la actividad.

Requerimientos	1° Lugar	2° Lugar	3° Lugar	4° Lugar
Experiencia	10 %	20%	30%	40%
Capacidad	21 %	29 %	14 %	36 %
Atención	12 °	25 %	45 %	18%
Habilidad	5 %	20 %	32 %	43 %

Por consiguiente los valores más elevados según los trabajadores , en 1° y 2° lugar es la capacidad necesaria para realizar la tarea , en 3° y 4° lugar la atención y la habilidad. Por lo tanto, se evidencia la necesaria capacitación a fin de tener un trabajador calificado en 1° término , y en 2° término debe reunir características inherentes a las cualidades del propio trabajador ; reuniéndose de ésta manera la calificación requerida , atribuida y adquirida , es en efecto una noción central en el análisis de las relaciones sociales del trabajo. Dicha conceptualización parte que la calificación profesional de un trabajador posee tres factores las aptitudes y cualidades innatas, capacidades adquiridas y la experiencia ligada a la práctica profesional.

Carga Física y Mental

La carga de trabajo está constituida por factores de carga física , mental y psicosocial , para evaluarla se confeccionaron diferentes preguntas , las respuestas se presentan en la tabla 2.

Tabla 2: Indicadores de carga física y mental

INDICADORES	PERMANENTE	OCASIONALMENTE	NUNCA
Estar extremadamente concentrado	98 %	2 %	0 %
Soportar tensión por miedo a errores	80 %	10 %	10 %
Vigilar aparición de	85 %	11 %	4 %

fallas, inconvenientes			
---------------------------	--	--	--

Se desprende de los porcentuales mencionados que la carga física y mental es muy alta y están expuestos en forma permanente.

Carga Psicosocial

La carga psicosocial está conformada por 87 % que observa que su ritmo de trabajo es excesivo , un 12 % que es adecuado y un 1 % que es lento

Otro indicador que permite evaluar la carga psicosocial, consiste en que el trabajador exprese que representación tiene su puesto de trabajo en cuanto a su percepción de la valorización del mismo. Un 60% considera que su puesto es muy poco ambicionado, un 22% muy ambicionado y un 18% más o menos ambicionado.

La visualización que posee el trabajador de su trabajo indica una desvalorización del mismo muy pronunciada.

Condiciones Ambientales

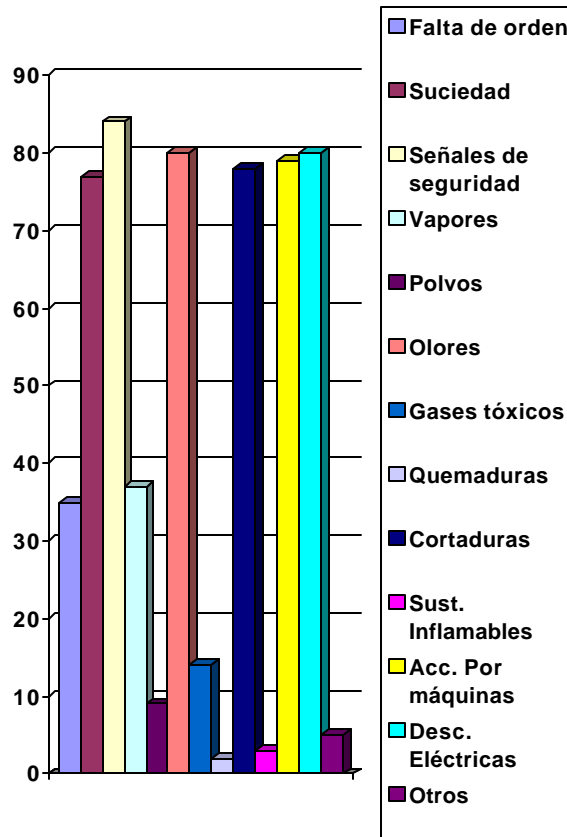
Las condiciones ambientales en los diferentes puestos de trabajo, distan de ser las normalmente requeridas. Sin embargo, sus protagonistas minimizan y las perciben como normalmente aceptadas; a través de la encuesta en cuánto a la iluminación un 57% considerada que es adecuada, un 42% que es deficiente y, un 1% excesiva. La iluminación esta dada por el armador a través de grupos electrógenos.

Ante la pregunta ¿si pueden escucharse entre los diferentes puestos , a una distancia de tres metros? , el 83 % de los encuestados contestó que frecuentemente , un 11 % a veces , y un 5 % nunca. Si bien es oportuno indicar que los puestos en consideración más desfavorables serían entre el gango, o pasa seña, y el guincher, debido a la mayor distancia que los separa durante la tarea, es por eso que su comunicación es por señas exclusivamente.

Entorno Laboral

La situación en el lugar de trabajo se toma no en porcentajes sino que se indica cuántos trabajadores sobre el total evaluaron sobre los siguientes indicadores: falta de orden 35, suciedad 77, falta de señales de seguridad 84, humo - vapores, polvo arenillas 9, olores desagradables 80, gases tóxicos 14, riesgo a quemaduras 2, riesgo de cortadura 76, contacto con sustancias inflamables 3, riesgo por accidentes por máquinas 79, riesgo por descara eléctrica 79 y otros 5, figura 1:

Figura 1 : Situación en el lugar de trabajo



Uso de Ropa Protectora

El uso de la ropa protectora o específica para la tarea desempeñada lo dividimos en tres apartados: siempre, a veces y nunca, tabla 3. En siempre un 51% utiliza guantes, un 33% botas, el 10% ropa de trabajo especial, un 0% no utiliza siempre mascararas ,capas, y protector auditivo.

Tabla 3 : Uso de ropa protectora

UTILIZACION	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Botas	33 %	13 %	9 %
Guantes	51 %	13 %	1 %
Protector auditivo	0 %	0 %	22 %
Máscaras	0 %	2 %	21 %
Cascos	0 %	21 %	16 %
Capas	0 %	62 %	14 %
Ropa especial	10 %	0 %	17 %

En una de las entrevistas realizadas al encargado de Higiene y Seguridad del Puerto de Mar del Plata indicaba en relación con la utilización de cascos que :

“...les había costado dos años concientizar a los estibadores sobre su uso, y los que realizaban descarga lo habían empezado a usar, indicándoles que si no la ART no les iba a cubrir lo accidentes que podían ocasionarse. Si bien el mismo entrevistado indicaba que el casco tenía un problema operativo, que generaba más riesgos al trabajador si lo usaba que sí no lo usaba, porque el trabajo viene desde arriba y la visera le impide ver cuando baja la lingada en la bodega, y en cubierta por el movimiento de volar el pescado. La provisión de la ropa utilizada, salvo el 3 % de la muestra que correspondía a una cooperativa de trabajo denominada ‘La Unión’, el 10% no sabe o no contesta, y un 87% son los mismos trabajadores que se proporcionan la ropa; si bien dicha ropa no es la apropiada por las características ambientales de los diferentes puestos de trabajo. Se visten con dos pantalones de algodón en la bótega para evitar enfriarse debido a las bajas temperaturas .

Aspectos Negativos

Para los trabajadores encuestados los equipos de protección le proporcionan , los siguientes porcentajes negativos :

- El 31% no reconoce ninguna dificultad .
- El 14% dificultad para realizar sus tareas .
- El 5% que genera otros riesgos.
- El 50 % provoca incomodidad

Accidentes de Trabajo

En cuánto a los accidentes de trabajo partimos de la postura del Dr. Neffa quien manifiesta que:

”...se producen esencialmente por la falta de prevención, si bien se suman a estos los siguientes componentes: la monotonía, el elevado ritmo de trabajo, la falta de formación e información, el desgaste mental, la carga física...”

Los accidentes los clasificamos en tres grupos accidentes in itinere , son aquellos que suceden dirigiéndose o volviendo del trabajo , accidentes de trabajo presenciados y accidente en el trabajo que protagonizaron, como se describe en la tabla 4 :

Tabla 4 : Tipos de accidentes

TIPO DE ACCIDENTE	SI	NO
In itinere	47 %	53 %
Presenciados	89 % (*)	11 %
Protagonizados	51 %	49 %

(*) De los accidentes presenciados 356 fueron graves.

Dentro del listado de accidentes de trabajo, observamos que se presentan fracturas en miembros superiores e inferiores, golpes en la cabeza, y cortaduras; en cuánto elementos que lo causaron identificamos cajones, gafa, ganchos, bloques de hielo, y dentro de los diferentes puestos de trabajo el que evidencia el mayor porcentaje de accidentes se dan en la bodega, es decir, es el puesto más expuesto.

De los accidentes antes mencionados el 42 % dieron una incapacidad física, el 3% de los mismos fue permanente, el 39% fue temporaria, el 16 % no tuvo ningún tipo de incapacidad.

Centros de atención

Los encuestadores indicaron que se atendieron a partir del accidente el 56% en el Hospital Público, el 16% en su casa, un 14% en Clínicas Privadas, el 4% en el consultorio externo del sindicato, un 6% en otros, y el 2% en el servicio médico del Puerto.

A efectos de evitar o prevenir en los estibadores se recogieron tres preguntas , las cuáles dieron el siguiente resultado :

- El 73% de los encuestados manifestó no disponer información sobre accidente de trabajo, y un 27% si poseerlo.

- En cuánto al haber recibido instrucción o un curso de prevención sobre riesgos, un 84 % indican no haberlo recibido, y un 16 % contesta afirmativamente.
- Si bien los estibadores para recibir su plástica que los habilita para trabajar en el Puerto de Mar del Plata, se les realiza un exámen pre - ocupacional, a la pregunta si se les realizaban exámenes médicos periódicamente un 98% evidenció que no se le realizaba, y un 2% sí los realizaba.

Enfermedades y Molestias Ocasionadas por el Trabajo

El objetivo fue identificar los padecimientos generales, clasificados como enfermedades comunes no reconocidas como laborales, pero que imponen molestias, malestar, dolencias cotidianas no sólo en el ámbito laboral sino en el privado o personal y que va desgastando la salud del trabajador paulatinamente.

Solis Cabrera, denomina enfermedades como las alteraciones tanto anatómicas como funcionales que en forma lenta y progresiva disminuyen la capacidad laboral. Estas enfermedades pueden producirse desde períodos muy cortos hasta en períodos muy largos inundando el cuerpo humano, menoscabando su rendimiento y eficiencia laboral y, dejando al sujeto, en algunos casos en situación incapacitante. La Dra Irene Vasilachis de Gialdino que denomina enfermedades profesionales como: **"...enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo..."**, considerando como tales a las producidas como consecuencia de la acción individual, conjunta y combinada de los distintos factores de las condiciones de trabajo del puesto ,sobre la salud física, mental y comportamiento social del trabajador.

En contraposición a la tendencia tradicional, hablar de enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo, nos permitirá incluir aquellas enfermedades aún no reconocidas, no sólo las legalmente indemnizables, sino palpar cuantitativamente y cualitativamente las no contempladas, e incorporarlas en la legislación vigente debido al daño ocasionado.

Se han registrado en las encuestas las molestias más visibles, y las más ocultas, se han incorporado en las opciones de respuestas frecuentemente, ocasionalmente, no o sí. Los porcentajes han sido los siguientes tabla 5 :

Tabla 5 : Enfermedades y molestias

MOLESTIAS	SI	NO	FRECUENTE	OCASIONAL
Fatiga cansancio	48 %	5 %	34 %	13 %
Nerviosismo,irritabilidad	26 %	48 %	18 %	8 %
Ansiedad, angustia	21 %	58 %	15 %	6 %
Dificultad para dormirse	16 %	71 %	7 %	6 %
Dificultad en concentrarse	5 %	91 %	2 %	2 %
Mareos,temblores	7 %	87 %	4 %	2 %
Desinterés sexual	10 %	79 %	5 %	6 %
Trastornos de apetito	8 %	83 %	3 %	6 %
Dolor de cabeza,jaqueca	12 %	75 %	2 %	11 %
Dolores musculares	48 %	3 %	35 %	14 %
Dolor de espalda	50 %	0 %	36 %	14 %
Dolor de brazos	49 %	0 %	38 %	13 %
Dolor de pierna	50 %	0%	44 %	6 %
Dolor de hombro	48 %	0 %	45 %	7 %
Dolor de nuca	50 %	0 %	46 %	4 %
Dolor de columna	50 %	0 %	39 %	11 %
Desarreglo digestivo	5 %	90 %	2 %	3 %
Afecciones respiratorias	39 %	23 %	17 %	21 %
Rinitis	0 %	100 %	0 %	0 %
Carraspera	50 %	0 %	40 %	10 %
Alergias	50 %	0 %	50 %	0 %
Bronquitis	49 %	0 %	38 %	13 %
Problemas de piel	7 %	86 %	4 %	3 %
Manchas	50 %	0 %	30 %	20 %
Ulceras	50 %	0%	50 %	0 %
Alergias de piel	50 %	0 %	0 %	50 %
Problemas circulatorios	13 %	74 %	13 %	0 %
Varices	49 %	3 %	45 %	3 %
Trastornos de audición	2 %	97 %	1 %	0 %
Pérdida de la audición	50 %	0 %	25 %	25 %
Zumbidos	50 %	0 %	50 %	0 %
Mareos	50 %	0 %	50 %	0 %
Trastornos en la visión	21 %	59 %	9 %	11 %
Disminución de la vista	50 %	0 %	50 %	0 %
Irritación de ojos	50 %	0 %	17 %	33 %

Los resultados sobre las molestias percibidas , ponen en evidencia que las mismas se derivan de tres factores , en primer lugar del desfavorable medio ambiente

de trabajo a que está expuesto el trabajador ; en segundo lugar de las características del puesto de trabajo y por último de la falta de prevención y control de las CYMAT. Reconociendo que las mayores molestias se originan por el uso intensivo de la fuerza física en el trabajo, los malos movimientos y posiciones utilizadas.

Es por eso que el desgaste físico – mental que se encuentra en el estibador es muy preocupante ; siendo reconocido por ellos mismos al denominar aquellos trabajadores que se han desgastado por la tarea realizada como , los “rotos” , reconociendo un bajo margen de vida laboral.

Refrigerio

Durante la jornada el consumo se compone de:

- Mate , café 51 %
- Galletitas , sandwiches 27 %
- Cigarrillos 51 %
- Agua 3 %
- Golosinas 4 %
- Alcohol 9 % (*)

(*) Una de las entrevistas realizadas al Secretario general del gremio de los estibadores (S.U.P.A) ; reconoció y justificó que el consumo de alcohol en el puesto de la bodega es debido a las bajas temperaturas del puesto.

Horas de Sueño

En la cuestión de la cantidad de horas de sueño que tienen un 74% manifiesta dormir de seis a ocho horas, un 22% menos de seis horas y un 4% duermen más de ocho horas.

Valorización de su Trabajo

En referencia a una pregunta que permite conocer cómo es la percepción que posee el entrevistado en relación a su trabajo para conocer si esta satisfecho con su trabajo, un 40% no esta nada satisfecho, un 37% poco satisfecho y un 13% muy satisfecho, y el 10% se siente simplemente satisfecho.

Tiempo Libre

Para finalizar con el diagnóstico en relación a las C.Y.M.A.T y las características socioeconómicas , se efectuó una pregunta en relación con la actividad que realiza durante los fines de semana o en su tiempo libre , la mayor parte contestó, que se dedicaba a su familia , a descansar , y a estar con amigos.

Consideraciones Finales:

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 grilletes 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 de los estibadores 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 o calificación del puesto ha desempeñar. 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.

8.Los resultados sobre las molestias percibidas , ponen en evidencia que las mismas se derivan de tres factores , en primer lugar del desfavorable medio ambiente de trabajo a que está expuesto el trabajador ; en segundo lugar de las características del puesto de trabajo y por último de la falta de prevención y control de las CYMAT.

9.Reconociendo que las mayores molestias se originan por el uso intensivo de la fuerza física en el trabajo, los malos movimientos y posiciones utilizadas. La vida laboral es relativamente corta.

Recomendaciones

Las condiciones y medio ambiente de trabajo no deberían deteriorar la vida y la salud de los estibadores del Puerto de Mar del Plata , para ello deberían cumplirse las siguientes recomendaciones:

- a) Revalorizar y potenciar el saber previo en materia de CYMAT de todo trabajador desde su propia existencia laboral a través de talleres de reflexión laborales.
- b) Organizar cursos que amplíen los conocimientos de CYMAT por parte de los trabajadores , a fin de adquirir una metodología que transforme las condiciones de trabajo y los convierta en agentes de cambio .
- c) Realizar un seguimiento de la salud del trabajador , por parte de una Delegación de Sanidad en el Puerto de Mar del Plata.
- d) Otorgar la infraestructura necesaria a la Delegación de Sanidad e incorporación de otros profesionales psicólogos , sociólogos , etc a fin de realizar un estudio interdisciplinario minucioso , de la prevención de los factores de riesgos del estibador.
- e) Dictar cursos de capacitación y calificación laboral , con el objetivo de convertir al estibador en un trabajador polivalente y reconvertirlo al proyecto de Puerto Multipropósito , que tenderá a la búsqueda de estabilidad laboral.
- f) Propiciar que se otorgue un subsidio a los trabajadores desempleados , por tratarse de un trabajo estacionario que depende de las fluctuaciones que posee la pesca en nuestro país.

g) Reconocer, registrar y legislar las molestias como enfermedades profesionales , a fin de lograr una menor edad para acceder a la jubilación.

El trabajo es el eje clave de la sociedad en que vivimos , el ser humano satisface sus necesidades materiales y espirituales , permite el desarrollo de su persona pues se relaciona y establece vínculos.

La exploración realizada , permitió una descripción y análisis de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de los estibadores del Puerto de Mar del Plata, observando la relación trabajo-salud e identificando una serie de padecimientos , molestias , no reconocidas como enfermedades profesionales.

BIBLIOGRAFIA.

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.

DEJOURS, C Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo, ed Humanitas, Bs As 1990, Cultura Marítima, Capítulo III, Musolino, Luis, Ed Poligrafik proamar.Bs As, 1995.

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.

NOVIK, m Relaciones del Trabajo, Ficha Docente , Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Buenos Aires.

Vasilachis de Gialdino, Irene, Las Condiciones de Trabajo.Ed Abeledo Perrot, Bs As, 1986.

BIBLIOGRAFÍA

Área de Estudio e Investigación en ciencias Sociales del Trabajo (SECYT y otros). El cuerpo humano trabajando. La fisiología humana en el medio ambiente de trabajo. Organización Panamericana de la Salud, Bs. As., 1989.-

CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES SOCIALES, (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.-

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN LA ARGENTINA, autores varios; Ed. Humanitas, CEIL, Volumen 1: Aspectos Teóricos y Metodológicos, Volumen 2: La Situación en Nuevos Sectores Específicos; Volumen 3: Nuevas Dimensiones de las CYMAT

DEJOURS, C; Trabajo y Desgaste mental. Una contribución a la Psicopatología del Trabajo, Ed. Humanitas, Bs.As., 1990.-

EPELMAN D., FONTANA, D. Y NEFFA, J.C.; Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores, Ed. Humanitas, Bs.As., 1990.-

GIRAUDO, F.; Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT), 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.-

VASILACHIS, de GIALDINO, Irene; Las Condiciones de Trabajo, Ed. Abeledo Perrot, Bs.As., 1986.-

MIGLIORE, Pablo y MARTIN, Mariel; Salud y Condiciones de Trabajo de los Trabajadores Judiciales, Ed. Fundación Judicial Bonaerense, Bs. As.,1998.-

MIGLIORE, Pablo y MARTIN, Mariel; En Casa de Herrero Cuchillo de Palo, Ponencia presentada en ASET (Asociación de Expertos en Estudios del Trabajo, Bs.As., 1999.-