

Este documento ha sido descargado de:
This document was downloaded from:



**Portal *de* Promoción y Difusión
Pública *del* Conocimiento
Académico y Científico**

<http://nulan.mdp.edu.ar> :: @NulanFCEyS

+info <http://nulan.mdp.edu.ar/66/>

Recursos humanos en el puerto: un planteo preliminar

Human resources in the port: a theoretical view

Mariel C. Martín*
Patricia A. Gualdoni*

RESUMEN / SUMMARY

Se analizan las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) de los trabajadores del puerto de Mar del Plata, en el marco de una perspectiva teórica renovadora, en contraposición con la tradicional, partiendo de la clasificación legal de los puestos de trabajo para la Administración Portuaria Bonaerense.

Se describe el proceso y puestos de trabajo de la estiba en relación con las CYMAT y se presentan algunos resultados preliminares de la encuesta realizada al 50% de los trabajadores, sobre accidentes, control y calificación.

La estiba puede describirse como un trabajo de alto riesgo que se desarrolla en un medio ambiente desfavorable, sin prevención e incontrolado.

Mar del Plata's port laborers working conditions and Labor Environment (CYMAT) are analysed, in the framework of a theoretical innovating perspective, as opposed to the traditional one, stemming from the legal classification of Buenos Aires Port Management Jobs.

Stowage jobs and process are described related to CYMAT and some preliminary results of a survey about accident, control and qualification, of 50% of the surveyed workforce, are featured.

Stowage can be defined as a highly risky job, developed under unfavorable conditions, without precaution or control.

* Investigadora del Grupo Economía Pesquera, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, y Profesora en la Facultad de Derecho, UNMDP.

** Profesora Adjunta de Microeconomía y Política Económica, Investigadora del Grupo Economía Pesquera. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UNMDP.

PALABRAS CLAVE / KEYWORDS

Condiciones y Medio ambiente laboral, Calificación, Control y proceso de trabajo.

Work Conditions and Labor Environment, Qualification, Control and Labor Process.

INTRODUCCIÓN

Las reglas establecidas por el gobierno nacional desde la promulgación de la Ley de Reforma del Estado han tenido por objeto aumentar la eficiencia del sistema del comercio exterior, con la consecuente disminución de los costos de operación portuaria, que inciden en los de captura y exportación. Con el objeto de mejorar la productividad y reducir los costos se realiza el análisis de las CYMAT (Condiciones y medio ambiente del trabajo) de los trabajadores del puerto de Mar del Plata; en esta oportunidad presentaremos una aproximación al tema, un avance preliminar de la investigación realizada por el grupo de Economía Pesquera de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Las CYMAT son el conjunto de propiedades que caracterizan a la situación del trabajo, influyen en la productividad, y afectan la salud física y mental del trabajador y su comportamiento social. Las CYMAT constituyen la concepción renovadora del análisis de las relaciones laborales.

La concepción tradicional centró su atención en los problemas de higiene y seguridad en el trabajo, abarcando aspectos de la medicina del trabajo; esta concepción se desarrolló casi exclusivamente en el establecimiento, fábrica (nivel micro social) y analizando la situación presente (Neffa, J., 1987; Goldsmith, 1985; Orr, 1975).

En la concepción tradicional el puesto de trabajo se establece para un hombre promedio, excluyendo la singularidad de cada trabajador. El análisis de las condiciones laborales es fragmentario, para cada riesgo al que está expuesto cada trabajador el accidente es considerado como el producto de la distracción del operario durante la tarea, y por lo tanto lo responsabiliza del mismo. En síntesis, el trabajo se analiza como un fenómeno individual, en donde no se consideran las influencias del medio ambiente.

Burkhalter (1995), en relación con la privatización de los puertos, destaca el fortalecimiento de la base empresarial, la infraestructura tecnológica, la

creciente apertura de la economía internacional, muy especialmente la formación de recursos humanos y el conjunto de incentivos y mecanismos que favorecen el acceso y la generación de nuevos conocimientos, vinculando los recursos humanos con el desarrollo.

La Comisión Económica para América Latina (CEPAL), en conjunto con la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC), realizó un esfuerzo sistemático para la capacitación, la investigación y el desarrollo tecnológico; considerando las vinculaciones existentes entre educación, capacitación, ciencia y tecnología, y el sistema productivo.

Los recursos humanos tienen un papel decisivo en la oferta de los servicios portuarios, su productividad es esencial para la eficiencia y esto debe ser comprendido por los distintos empresarios oferentes de servicios y reconocer que los objetivos comerciales están entrelazados con las metas sociales de los trabajadores. En una economía globalizada altamente competitiva, la equidad social se orienta hacia la oportunidad de crear una fuerza de trabajo portuaria dinámica, calificada, bien remunerada.

LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

El estudio de las condiciones y medio ambiente del trabajo (CYMAT) de los trabajadores del puerto de Mar del Plata tiene como objeto conocer el entorno laboral de la estiba marplatense, para contribuir a la competitividad portuaria y aumentar el bienestar económico social de los trabajadores.

Las CYMAT se definen como las relaciones que posee el trabajador con su tarea, consideradas como condicionantes de sus actitudes, comportamiento laboral y social, y se las observa como resultantes de distintos factores interdependientes: trabajo en sí, medio ambiente, inserción de la empresa en su medio y consideración social de la tarea (Giraudó, D., 1990; Neffa, J., 1988; Wisner, A., 1981; Guélud, F., 1981).

Por otra parte, las CYMAT son un conjunto de propiedades que caracterizan a la situación de trabajo, que influyen en la presentación del mismo y que pueden afectar la salud física y mental del trabajador y su comportamiento social. Por lo tanto, su análisis debe realizarse considerando el contexto económico y social, en el cual están interrelacionados los diferentes factores que influyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Neffa (1987) plantea que toda definición de las condiciones de trabajo tiene un carácter multidimensional y Vasilachis de Gialdino (1986) define las CYMAT como "el conjunto de propiedades que caracterizan la situación

de trabajo, que influyen en la presentación del mismo y que pueden afectar la salud física y mental del trabajador y su comportamiento social”.

Guélaud (1981) las observa como resultantes de distintos factores interdependientes: trabajo en sí, medio ambiente, inserción de la empresa en su medio y consideración social de la tarea.

Las CYMAT están constituidas por un conjunto de variables que directa o indirectamente influyen sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores, esta influencia va a depender, en cada caso, de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo.

Los principales elementos que integran las CYMAT son: higiene, seguridad ocupacional, la carga física y mental del trabajador, el ambiente físico del medio del trabajador (iluminación, temperatura, humedad, ruido), la estructura del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, la adecuación de las máquinas y del trabajo del hombre, los sistemas y formas de remuneración y, por último, el proceso de trabajo. El proceso de trabajo en la estiba se diferencia según el tipo de buque: fresquero o procesador.

Al estar la calidad de vida profundamente vinculada con la satisfacción de necesidades esenciales, tanto materiales como espirituales y siendo la protección de la salud del trabajador y el pago del salario justas condiciones ineludibles para el logro de dicha satisfacción, el nexo entre el trabajo, sus condiciones y la calidad de vida aparece como necesario e inquebrantable (Neffa, 1988).

La metodología utilizada fue la observación directa no estructurada en diferentes horarios, puestos de trabajo en una primera etapa, una encuesta sondeo a informantes claves (delegados, sindicalistas, autoridades portuarias), y la encuesta diseñada estuvo integrada por 17 preguntas, subdivididas en *ítems*; se recurrió a un cruce de los datos cuantitativos y cualitativos. El universo de trabajo de los estibadores del puerto de Mar del Plata está conformado 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.

RECURSOS HUMANOS PORTUARIOS

El trabajo es la actividad fundamental del ser humano e inherente a la sociedad. En lo individual y en lo colectivo le permite al hombre, más que ninguna actividad, el desarrollo de todas sus capacidades, incluyendo las imaginativas y creativas.

En la actividad pesquera se distinguen tres conjuntos, que se clasifican según su participación en el proceso productivo y que por lo tanto conformaron asociaciones diferentes con distintos regímenes legales: el personal de los buques pesqueros, el personal de la estiba en el puerto y el personal de la industria del pescado.

El personal de trabajo en el puerto estaba integrado según la Resolución 163 de la Administración Portuaria Bonaerense de 1999, por tres grupos:

Grupo 1: Que incluía a los trabajadores de la estiba, provisión de combustibles a buques, tareas de remolques de buques, empresas proveedoras de servicios de grúas móviles y otros elementos mecánicos.

Grupo 2: Conformada por tareas de amarre y desamarre de embarcaciones y/o servicio de traslado de personas desde o hacia buques, talleres de reparaciones y/o servicios navales (no permisionarios de la Administración Portuaria Bonaerense).

Grupo 3: Provisiones marítimas generales a buques (rancho), provisión de agua a buques, servicio de vigilancia privada, 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.

Actualmente, por la Resolución 41 de la Administración Portuaria Bonaerense del 1 de junio de 2001, se redujo a tres grandes grupos: Empresa de Servicio de los Estibadores (integrada por 22 empresas), Empresa de Servicios Generales y Empresa de Servicio de Seguridad.

La mano de obra portuaria es sólo uno de los insumos de los procesos de distribución y debe estructurarse comercialmente para permitir la competencia con otros puertos del mundo.

Los trabajadores de la estiba son los que se ubican en las tareas de operación de carga y descarga (segundo eslabón luego de la captura), resultando en un componente de alta incidencia en la operatoria portuaria, ya que una mala manipulación de la materia prima puede producir un daño irreparable o costos ocultos que inciden en el precio final de los productos.

Hasta la década del 80, la carga y descarga de los buques eran trabajos realizados por trabajadores ocasionales, sin capacitación específica y en un

ambiente extremadamente peligroso e insalubre, sin control. A estos estibadores no se les requería entrenamiento y era fácil reemplazarlos en su puesto de trabajo.

Por lo tanto, ante los cambios estructurales registrados en los mercados, los servicios, las tecnologías y el marco jurídico, que están afectando al comercio y a las actividades portuarias, es necesaria la reforma laboral portuaria orientada al mercado, con estibadores que adquieran nuevas destrezas y acepten nuevas prácticas operacionales.

Con el objeto de atraer nuevos usuarios, los estibadores y los usuarios actuales deben aunar esfuerzos para mejorar la eficiencia de los servicios de manipulación de la carga, permitiendo, en condiciones de competitividad, aumentar los salarios, prestaciones y seguridad en el empleo de la fuerza laboral. Sin embargo, no es posible alcanzar los objetivos mencionados sin una fuerza laboral capacitada, altamente productiva y eficiente.

En Mar del Plata la figura de contrato laboral son las cooperativas de trabajo, que en teoría beneficiaría al trabajador, y en realidad es desentenderse de los costos previsionales; originan un trabajador cautivo, precario con falta de control de las CYMAT ni beneficios sociales. Los trabajadores no se definen como socios, sino como empleados, haciendo referencia a su patrón, del que debiera ser un compañero de trabajo.

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 con relación a la herramienta utilizada o al espacio de trabajo: **bodega** (los movimientos que realizan se denominan: desbarrotar, arrastrar y apilar), **gango** (o pasa seña), **guinche** (manipula la gafa), **pesada** (carga los cajones hasta el camión), **camión** (acomodan dentro del camión los cajones).

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 entrada de la bodega. 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 guincherero— que realiza la maniobra de sacar la lingada de la bodega y trasladarla al muelle. El guincherero 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 guincherero; por lo tanto, la función del gango que está en cubierta es dirigir e indicar al guincherero hacia qué 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 N°585/98, de la Delegación Portuaria y depende de la capacidad de la bodega del buque siendo independiente si está total o parcialmente completa, según detalle.

1. Para cargas de hasta 200 y 300 cajones: dos estibadores en tierra, dos en la bodega, un gango y un guincherero.

2. Para cargas superiores de 300 cajones y hasta 500 cajones: dos estibadores en tierra, tres en la bodega y un gango y un guincherero.

3. Para cargas superiores a 500 cajones y hasta 3000 cajones: dos estibadores en tierra, cuatro en bodega, un gango y un guincherero. Si por la forma de la bodega se requiere utilizar modalidad de arrastre se agregará un estibador.

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 guinches se requerirá un gango adicional.

La última fase del trabajo de los estibadores es el armado de la bodega. 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, los estibadores que trabajan en la bodega palean el hielo concluyendo con su tarea. En general, en el proceso de trabajo de la estiba con pescado congelado se mantiene el mismo proceso de trabajo con las siguientes diferencias: se trabaja con pastillas (denominación que recibe el bloque de 15 kilos congelado cuando es desmoldado), por consiguiente en la manipulación del pescado no se arrastra bruscamente la mercadería, a fin de evitar que la misma se deteriore; se utiliza un guinche diferente y no se pesa la mercadería.

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. La plástica es el documento que habilita a trabajar como estibador no posee ninguna distinción con relación al puesto de trabajo o buque trabajado, los estibadores realizan la especialización por elección personal. Resumiendo, los estibadores pueden trabajar o intercambiar el puesto que desean, con excepción del puesto de guinche, que implica una mayor capacitación. Según las encuestas realizadas se detectaron los siguientes porcentajes en los puestos mencionados:

- * 84 % en la bodega
- * 10 % en el camión
- * 3 % en el guinche
- * 2 % es gango.

Respecto a la indumentaria del estibador, la Resolución N° 163/99, en el artículo 4° “Elementos de Seguridad para el Trabajador”, expresa que la ESP (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 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 generalmente utiliza la que cede al movimiento.

EL TRABAJO Y LAS CYMAT

El trabajo es una actividad fundamental del hombre, posee componentes sociales, culturales, económicos e ideológicos, que conforman la subjetividad que da al ser humano su característica fundamental como sujeto singular en la sociedad.

En los riesgos laborales, además de los factores humanos intervienen el espacio geográfico y físico dentro del cual se despliega la tarea; a partir de esta conjunción se manifiestan las CYMAT.

El trabajo es:

* Un derecho y una necesidad.

* Una actividad social, porque del trabajo depende la vida familiar, la recreación, la relación con la comunidad y el mundo.

* Una actividad cultural, porque a través del trabajo el hombre se realiza como ser humano y transforma la naturaleza desarrollando sus capacidades.

* Una actividad económica, dado que con el trabajo se producen los bienes y servicios que se necesitan para vivir y desarrollarse, y proporciona el ingreso que permite el sustento del trabajador y su familia.

En la relación laboral están presentes el hombre y la actividad desarrollada. De esta relación emerge un valor que no es cuantificable, por que no tiene capacidad de reposición, "la salud", que es una cualidad del hombre que no puede ser ofrecida "a cambio de algo". La salud de los trabajadores es su propia vida y por ende se trata de un bien sin el cual no es posible trabajar y ganar el sustento esencial para sí y su familia.

Mejorando las CYMAT se favorecen las condiciones de vida del trabajador y su productividad, logrando finalmente efectos positivos sobre la eficiencia portuaria.

Los cambios políticos, económicos y sociales modifican las relaciones laborales, alterando el proceso de trabajo y las CYMAT, por lo que estas últimas deben ser monitoreadas para su evaluación y perfeccionamiento.

LOS ACCIDENTES Y LAS CYMAT

El estudio de las condiciones de trabajo también determina los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, sin considerar que exista una única causa que actúe como factor de riesgo y daño (criterio monocausal), sino que existen varias que interactúan entre sí (multicausal). En contraposición a la tendencia tradicional de enfermedades profesionales, partimos de la concepción de enfermedades derivadas de las condiciones de trabajo,

permitiendo incorporar aquellas enfermedades aún no reconocidas, o contempladas en la legislación vigente debido al daño ocasionado.

La asimetría de poder que se establece entre los empresarios y los obreros ubica a los últimos en una posición de desventaja en la determinación de las CYMAT, convirtiéndose 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, los factores fundamentales que originan los accidentes. Todo accidente 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 propensión al accidente sino, por el contrario, valoran su salud para poder trabajar y sustentarse.

En el trabajo el hombre se desarrolla de forma integral, dado que todo trabajo es al mismo tiempo actividad física, sensorial, mental y relacional. En efecto, en primer lugar, la actividad laboral implica un esfuerzo muscular estático y dinámico; en segundo lugar, hay una actividad sensorial, dado que los sentidos recogen informaciones y las transmiten al sistema nervioso central (el dolor, el ruido, la temperatura, etc.); en tercer lugar, hay un componente mental, que consiste en el procesamiento de las informaciones sensoriales recibidas, es decir, la resolución de problemas y la adopción de decisiones y, por último, hay un componente relacional, puesto que las tareas no son meramente individuales, ya que hay interrelación entre los trabajadores que constituyen un colectivo, gracias a la cooperación simple o compleja que se establece.

Cada fuente de riesgo no sólo afecta a un trabajador, sino a todos los trabajadores, por ello lo correcto es siempre reducir o controlar la fuente de mismo.

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. La prevención, por lo tanto, es posible.

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 lo que es necesario controlar integralmente la salud psico-física del trabajador previamente al inicio de la

actividad en el puesto en el cual se lo designa. Los trabajadores en situación de riesgo pueden ser afectados por uno o varios riesgos a la vez. 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. Para 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, enfermedades profesionales, etc.) y los 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 algunas causas de los conflictos laborales.

Los estibadores encuestados manifestaron no disponer de información sobre los accidentes de trabajo (73%), no haber recibido instrucción y no haber asistido a cursos de prevención sobre riesgos laborales (84%).

Entre los accidentes de trabajo detectados a través de la encuesta se destacan: fracturas en los miembros superiores e inferiores, golpes en la cabeza y cortaduras. Los elementos causantes fueron cajones, gafa y ganchos.

El 84% de los accidentes se produjo en el puesto "bodega". El 42% de los accidentes resultó en una incapacidad física (39% en incapacidades temporarias y 3% en incapacidades permanentes). Solamente un 16% del total de los accidentes no tuvo consecuencias laborales.

Además se identificaron padecimientos generales, clasificados como enfermedades comunes o molestias no reconocidas como laborales, entre ellos: fatiga, cansancio, dolor de cabeza, dolencias musculares, afecciones respiratorias, problemas circulatorios, trastornos de la visión y auditivos, que desgastan paulatinamente la salud del trabajador.

EL CONTROL Y LA CALIFICACIÓN

El control y la calificación son claves en la comprensión y en el análisis de las CYMAT.

El control es considerado como la habilidad del empresario o de sus agentes para obtener el comportamiento de trabajo deseado por parte de sus operarios; se identifican tres sistemas de control según Edwards en (Novick, 1990): a) Simple: es directo y personal, y el poder está investido y ejercido por un individuo.

b) Técnico: inserto en la estructura física del proceso de trabajo, en la línea de montaje o en la máquina que determina el ritmo de trabajo.

c) Burocrático: imbricado en la organización social de la firma, a través de normas, procedimientos, descripción y evaluación de tareas.

Los sistemas mencionados se presentan alternados o subsumidos en el puesto de trabajo en el caso del puerto de Mar del Plata.

La calificación es definida como la capacidad de desempeñar un puesto o empleo, y para ello es necesario poseer:

a) Las aptitudes y las cualidades innatas (talla, fuerza, resistencia física, rapidez, inteligencia, belleza, etc.).

b) Las capacidades adquiridas en el curso de la escolarización y la formación profesional (coordinación de los gestos, agilidad, síntesis, los diferentes saberes y el saber hacer).

c) La experiencia ligada a la práctica profesional, representando la historia del trabajador, la experiencia y la formación.

En consecuencia, la calificación profesional está compuesta por el conjunto de saberes y el saber hacer adquiridos desde la infancia.

La calificación del trabajo es el compromiso o entrega total de la personalidad en la actividad profesional y la capacidad de trabajo (saber y saber hacer).

Neffa (1987) profundiza el concepto cuando describe las diferentes corrientes del pensamiento.

a) La substancialista, según la cual la calificación tendría una existencia en sí misma y va más allá de las formas jurídicas e institucionales.

b) La relativista, que considera no sólo la calificación en sí misma sino en relación con los procesos sociales que contribuyen a su codificación y a su evaluación.

Por otro lado, se basa en el análisis de funciones requeridas para el puesto de trabajo y en la situación del medio laboral, enumerando los siguientes factores:

* Conocimientos: escolares, formación intelectual y conocimientos complementarios.

* Cualidades físicas: vista, oído, gusto, rapidez y precisión de movimientos, rapidez de reacción, agilidad, y esfuerzo.

* Cualidades intelectuales y mentales: atención y concentración mental, juicio, memoria, espíritu inventivo y sentido estético.

* Cualidades morales: autoridad de mando y moral, orden, presentación personal, conciencia profesional hacia los demás y hacia la empresa.

Los estibadores trabajan en grupo (cuadrilla); es la misma tarea realizada por cada uno la que marca los ritmos y controles del conjunto; en cierta

medida se asimila a 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 a algún compañero, se aprenden los diferentes puestos.

En este oficio hay trabajadores que conocen, “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 la temperatura ambiente (no se trata de una gran ventaja, ya que igual 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 lina les queda un respiro para tomar alguna bebida. Generalmente, los trabajadores que están en la bodega rotan con el gango, si bien este trabajo es más liviano requiere mucha responsabilidad y atención. No sucede lo mismo con el guincho, ya que se trata de un puesto que requiere precisión y mucha atención en el manejo del guinche, es una actividad monótona y de alto riesgo. Se han dado casos en que la somnolencia provocó accidentes debido a la monotonía y la falta de visibilidad.

En este sistema de trabajo el que no aprende es desplazado. Cada empresa armadora contrata las cuadrillas necesarias a través de las cooperativas de trabajo. En general las cuadrillas están formadas por estibadores que se conocen y compartieron el trabajo durante años, algunos con 10 a 15 años en la misma cuadrilla.

Se consultó a los trabajadores sobre la importancia de la experiencia, capacitación, habilidad y la atención requerida para la actividad desarrollada. Estos respondieron que la capacidad ocupaba el primer lugar y la atención y habilidad continuaban en el orden de importancia. Por lo tanto se considera un trabajo calificado, ya que el mismo se integra por los tres factores necesarios, las aptitudes y cualidades innatas, capacidades adquiridas y la experiencia ligada a la práctica profesional.

LAS CYMAT QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA MANO DE OBRA DEL PUERTO DE MAR DEL PLATA

A partir de las entrevistas, observaciones directas y de la encuesta realizada a los estibados, se identificaron las variables claves que intervienen en las CYMAT de los trabajadores portuarios de Mar del Plata y que influyen en la productividad de la mano de obra, las mismas se detallan en la tabla 1.

Estas variables se clasificaron en relación con la infraestructura y con el ambiente de trabajo. La infraestructura se desagregó en los medios técnicos y en el equipamiento social. El ambiente de trabajo se subdividió en ambiente físico y en ambiente psicosocial. El estado posible de las variables se clasificó en adecuado, medianamente adecuado e inadecuado.

Un 65% de las condiciones resultó inadecuado, recayendo casi la mitad en el ambiente físico y el resto se distribuyó entre los medios técnicos y el ambiente psicosocial. No se detectaron condiciones adecuadas.

CONSIDERACIONES FINALES

La estiba está organizada sobre la base del uso intensivo de la fuerza de trabajo, siendo las manos la herramienta fundamental de los puestos de trabajo; se trata de un trabajo calificado porque integra las aptitudes y cualidades innatas, las capacidades adquiridas y la experiencia.

El proceso de trabajo se estructura en el clásico esquema fordista, el cual no permite abandonar el puesto de trabajo y por consiguiente el tipo de control que se ejerce sobre el mismo posee las características de ser simple, directo y personal. Entre los estibadores el control lo determina la ubicación en el puesto de trabajo, marcando al mismo tiempo su ritmo.

La estiba es un trabajo de alto riesgo que se manifiesta en los accidentes detectados, además de otros riesgos menos perceptibles que devienen de las características del puesto (monótono, repetitivo y de constante atención).

El uso intensivo de la fuerza física en el trabajo, los malos movimientos y posiciones utilizadas, son componentes significativos de los accidentes, los padecimientos o dolencias percibidas, que se intensifican y potencian por el desfavorable medio ambiente de trabajo en el que se desenvuelve el trabajador y la falta de prevención y control de las CYMAT.

El desgaste físico y mental al que está expuesto el estibador es preocupante; este aspecto es percibido por el propio trabajador que reconoce su estado de desgaste y el menor lapso de vida útil laboral respecto de otras actividades.

Concluimos con una reflexión de dos investigadoras especialistas en el tema: "Es posible plantearse la meta de proceso de desarrollo donde a la vez que se promuevan nuevos empleos se trate de hacer compatible con adecuadas condiciones de trabajo..." (Novick, M., Vasilachis de Gialdino, 1983).

BIBLIOGRAFÍA

- Burkhalter, Larry, (1995), "Reforma Laboral y Equidad Social: La privatización de los puertos", en *Revista de la CEPAL*, Número 57, diciembre de 1995, pp. 55-75.
- Dejours, C., (1990), *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*, Buenos Aires, Humanitas.
- Epelman D., Fontana, D. y Neffa, J.C. (1990), *Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores*, Bs. As., Humanitas.
- Giraudó, F. (1990), *Condiciones y medio ambiente de trabajo*, Bs. As., Humanitas.
- Goldsmith, R. (1985), *Enciclopedia de Medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo*, Madrid, O.I.T.
- Guelaud, F., Beauchesne y Gautrat, D. (1981), *Para un análisis de las condiciones de trabajo obrero en la empresa*, Lima, Inda-Inet.
- Jobertte, A., Eyraud, F. (1990), *Formación profesional: calificaciones y clasificaciones profesionales*, Bs.As, Humanitas.
- Neffa, J. C., (1987), *Proceso de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas, condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina*, Bs. As., Humanitas.
- (1988), *Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo. Propuesta de una nueva perspectiva*, Bs. As., Humanitas.
- Novick, M. (1990), *Relaciones del Trabajo*, Bs. As, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Buenos Aires.
- y Vasilachis de Gialdino, I. (1983), *Primeras Jornadas Nacionales Interdisciplinarias sobre Condiciones de Trabajo*, Bs.As, C.E.I.L.
- O.I.T, (1987), *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*, Genève.
- Vasilachis de Gialdino, I. (1986), *Las condiciones de trabajo*. Bs. As., Abeledo Perrot.
- Wisner, A., *L'aménagement des conditions de travail par équipes successives*, París, Cnam.

Anexos

INFRAESTRUCTURA		
MEDIOS TÉCNICOS	Instalaciones para la ejecución	Inadecuado
	Materiales	Medianamente adecuado
	Equipos necesarios para el puesto	Medianamente adecuado
	Maquinarias	Medianamente adecuado
	Estado de uso y conservación	Inadecuado
EQUIPAMIENTO SOCIAL	Lugar de refrigerio	Inadecuado
	Lugar de descanso	Inadecuado
	Sanitarios	Inadecuado
AMBIENTE DE TRABAJO		
AMBIENTE FÍSICO	Acorde al puesto	Inadecuado
	Postura de trabajo	
	Iluminación	Inadecuado
	Temperatura	Inadecuado
	Ventilación	Inadecuado
	Aislamiento de ruidos molestos	Inadecuado
Higiene	Inadecuado	
AMBIENTE PSICO- SOCIAL	Posibilidad de iniciativa	Medianamente adecuado
	Comunicación con sus pares con sus superiores	Inadecuado
	Nivel de cooperación	Medianamente adecuado
	Estructura y tipo de mando	Medianamente adecuado
	Tipos de control físico simple burocrático	Medianamente adecuado
	Carga mental apremio temporal complejidad rapidez minuciosidad	Inadecuado

TABLA 1: ESTADO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA MANO DE OBRA PORTUARIA.