

Grupo N° 14
“Salud, condiciones y medio ambiente de trabajo”

Coordinación: Isabel Nápoli napoli@srt.gov.ar

**SALUD Y ACCIÓN SINDICAL. EL TRABAJO CONJUNTO ENTRE TRABAJADORES Y
CIENTISTAS SOCIALES. LA EXPERIENCIA JUNTO A LOS TRABAJADORES DE
AEROLÍNEAS ARGENTINAS Y AUSTRAL.**

Oscar A. Martínez
omartinez@tel.org.ar

Federico Vocos
fvocos@tel.org.ar

Taller de Estudios Laborales -TEL-
www.tel.org.ar

1. Presentación

Este artículo se propone un doble objetivo: por una parte presentar una **concepción y una metodología de trabajo conjunto entre profesionales y colectivos de trabajadores basada en la construcción conjunta de conocimiento**, orientada hacia el fortalecimiento de los trabajadores en sus lugares de trabajo y en su lucha cotidiana con las empresas; por otra parte **presentar los resultados iniciales de una primera etapa de trabajo**, que a partir de una experiencia concreta desarrollada en el marco de la concepción y metodología señaladas anteriormente, hemos **realizado desde el Taller de Estudios Laborales (TEL)¹ conjuntamente con los trabajadores y el cuerpo de delegados de Aerolíneas Argentinas y Austral del Espigón Aeroparque.**

A modo de adelanto señalamos que este trabajo se basa en dos premisas:

- I. La evaluación o diagnóstico de los principales problemas de salud y condiciones de trabajo, y sus posibles causas, debe ser **construida desde los propios trabajadores**, más allá que cuente con apoyo profesional.
- II. El diagnóstico sólo tiene sentido en la medida en que **se analicen las posibles formas de revertir los problemas identificados y se definan líneas de acción sindical** para lograr dichas soluciones².

¹ El Taller de Estudios Laborales (TEL) está conformado por un grupo de profesionales que colabora activamente con el movimiento obrero a través de la capacitación, asesoramiento y realización de talleres de análisis orientados a la acción gremial.

EL TEL ha centrado su atención en las formas que asume esa ofensiva en los lugares de trabajo: las nuevas estrategias empresarias de explotación y control del trabajo, la flexibilización laboral y las nuevas tecnologías informatizadas.
tel@tel.org.ar; www.tel.org.ar

² Aunque la construcción de esta forma de trabajo fue más el resultado de un proceso de aprendizaje junto a los trabajadores, y muy vinculado a los avatares de la lucha sindical, que una decisión metodológica a priori, la dinámica de trabajo tiene múltiples puntos de contacto con el Modelo Obrero Italiano de intervención en salud. Sobre este modelo puede verse en

Esta forma de intervención supone que **trabajar sobre el tema salud en el trabajo, impacta directamente sobre las relaciones de fuerza entre la empresa y los trabajadores:** no es un aspecto técnico de las relaciones laborales, sino que esta vinculado en forma inmediata con una relación social determinada, y sobre ella actúa.

El trabajo estará estructurado en tres puntos: una primera presentación de la concepción general de las formas de trabajo del TEL junto al movimiento obrero, un segundo punto haciendo referencia a la forma específica de acción en el área de salud, y por último la presentación de los resultados de la primer etapa de trabajo junto a los trabajadores de Aerolíneas Argentinas y Austral.

2. Trabajo conjunto entre científicos sociales y el movimiento obrero: la construcción conjunta de conocimiento y la formación sindical.

Desde hace décadas las empresas vienen implementando un conjunto de estrategias y herramientas destinadas a aumentar su rentabilidad y eliminar o recortar la mayor parte de los derechos de los trabajadores, hecho que impacta directamente en la salud de los trabajadores. En ese marco pretenden presentar sus intereses de clase como necesidades o conclusiones técnicas, neutrales. Y para ello intentan apabullarnos con legiones de “especialistas” y consultores, que -con una batería de cursos, talleres, informes y argumentaciones- buscan convencernos de que los cambios que quieren implementar responden a desarrollos científicos, a los más altos niveles técnicos, lo más moderno y beneficioso para todos.

Frente a esta realidad, que incluye discursos muy armados y seductores, no alcanza con la firmeza y la decisión de las organizaciones sindicales. Es necesario tener también argumentos y elementos que permitan discutir en todos los planos y, sobre todo, poder comprobar los objetivos últimos de las empresas.

Pero hay que considerar que la formación o construcción de conocimiento tiene sentido en cuanto es parte de la organización o la lucha de los trabajadores. No creemos que sea algo secundario que sirva para “enriquecer” o “adornar” cierta reivindicación gremial. En esta perspectiva presentaremos, muy brevemente, **algunos ejes que consideramos fundamentales para una política sindical para la formación y la construcción de conocimiento:**

a) Es importante contemplar una metodología participativa, que garantice un rol activo de los compañeros, y a la vez construir un ámbito de reflexión conjunta sobre el propio accionar. La formación no consiste en “recibir” conocimientos de quienes supuestamente poseen el saber (abogados,

Rodríguez, J y Cortázar, V (1993): “La investigación participativa en la salud laboral: el modelo obrero” en Laurell, A.C, “*Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*”, Organización Panamericana de la Salud, Bogotá.

sociólogos, economistas, ingenieros, etc., los "expertos"), no pensamos que haya quienes detentan el conocimiento y quienes "no saben y tienen que aprender". Por el contrario, el objetivo es articular conocimientos distintos, prácticas diversas con el objetivo de construir nuevas ideas y saberes que fortalezcan la lucha diaria.

Los talleres de formación o actividades semejantes constituyen un lugar privilegiado de encuentro y de socialización de experiencias. Posibilitan un intercambio de opiniones e ideas que no es posible tener en muchos casos en los espacios sindicales tradicionales.

Lo que está planteado es la necesidad de **construir conocimiento en forma conjunta**, donde las distintas instancias de formación y capacitación tienen que ser espacios donde se ponga en juego el conocimiento que todos poseen por reflexionar, por transformar, por el trabajo y por la experiencia de vida. En ese sentido la tarea de capacitación tiene que partir del conocimiento de cada uno, buscando generar un conocimiento nuevo, un conocimiento superador y **que este conocimiento sea útil al otro día, cuando se vuelve al lugar de trabajo, en lo cotidiano, para llevar adelante la lucha frente a la empresa.**

b) Es primordial enmarcar la política sindical de formación de manera que se vincule a una estrategia, y que a la vez se relacione a las luchas y a las necesidades cotidianas. Debería tener un desarrollo continuo, y no tratarse de un momento aislado. Las enseñanzas más importantes surgen de las experiencias de lucha, por lo cual es importante enlazar la formación sindical con los problemas concretos que viven los trabajadores y el sindicato, y en particular con sus luchas. En este sentido también es importante organizar actividades que estén orientadas a reflexionar sistemáticamente sobre las experiencias concretas con el propósito de consolidar lo aprendido en la acción. A la vez, es central tratar que la capacitación tenga continuidad y esté planificada para un plazo prolongado. Solo con continuidad se puede alcanzar la más amplia participación, profundizar y vincular los temas trabajados.

La **formación** tendría que servir para preparar a los compañeros para **actuar como "dirigentes" cotidianamente**, ya que los cambios se dan día a día y muchas veces en forma imperceptible.

c) Implica relevar, exigir, construir y difundir información: La información debe servir para poseer una visión global que permita entender las situaciones concretas y a la vez conocer la situación específica de los trabajadores de otras oficinas, secciones o empresas (es muy frecuente ver que se desconoce la situación de otras secciones u oficinas de la misma empresa y que los trabajadores se enteran en los debates en los talleres de formación). Se trata de relevar información, exigírsela a la empresa, y a la vez construir información propia.

También se debe tener en claro que el exceso de información puede provocar confusión. El objetivo no debería ser "bombardear" con datos, sino entre todos construir y recabar información que sea útil para la organización y para la lucha.

d) Debería desarrollar la articulación entre los propios trabajadores. En las actividades de formación se debería buscar también el intercambio de información, experiencias e ideas, y la articulación entre los trabajadores de distintos lugares. Los propios cursos pueden convertirse en lugares de intercambio y solidaridad, donde se encuentren trabajadores de distintas empresas o plantas.

Además de lo que se discuta específicamente en cualquier tarea de formación, el hecho de encontrarse, de ponerse en contacto, de conocerse es muchas veces un logro en sí mismo, permite tener una visión más amplia y facilita la generación de lazos entre organizaciones gremiales.

e) En lo posible debería llevar adelante una formación preventiva frente a los planes empresarios. Las empresas no pueden desplegar sus programas, no pueden convencer a los trabajadores, si no tienen algún aspecto seductor que actúe sobre sus deseos y necesidades. Parten de esos deseos y necesidades para involucrar a la gente detrás de los intereses de la empresa.

Es importante identificar los atractivos de los programas de las empresas para buscar argumentos y preparar acciones que los neutralicen.

El análisis crítico de los documentos y publicaciones de la empresa debe servir para prevenir la imposición de la lógica empresaria, para evitar lo que ocurre muchas veces cuando se empieza por "adquirir" el lenguaje y se termina adoptando la forma de razonar y los intereses de la empresa, como ocurre por ejemplo en los análisis de costo-beneficio que se impone en los Círculos de Calidad.

Una de las formas de combatir las herramientas empresarias, es darle un nombre, identificarlo con términos que den cuenta de lo negativo y convoquen a enfrentarlo en forma sencilla. Es decir, no usar los términos que utilizan las propias empresas, que contienen una carga ideológica que influye en la forma de conceptualizar por los trabajadores.

f) Tendría que tender siempre a generar una sensación de poder y de capacidad de lucha. La formación sindical debe orientarse para enfrentar la visión de que no se puede hacer nada. Incluso en las situaciones de mayor debilidad es posible hacer algo. Hay que evitar que las actividades de capacitación desmoralicen a los trabajadores al hablar solo de los problemas. Por el contrario, deben servir para estimular el deseo de lucha y la confianza en las propias fuerzas.

La capacitación sindical debe fortalecer la sensación de poder a través de pequeñas cosas que todos pueden hacer, la experiencia nos dice que muchas veces el solo hecho de reunirse, contar su caso y compartir los problemas, así como buscar soluciones entre todos, levanta el ánimo y la autoestima.

Todas las actividades, talleres, charlas, etc. nunca deberían quedarse en el diagnóstico, que suele ser muy desalentador por dejar en claro todo lo retrocedido y perdido, sino que tienen que tener un momento (que en general debería ser el principal) en el que discuta que se hizo hasta el momento y que se puede hacer.

g) Debe buscar la mayor difusión posible a los resultados de las actividades de formación, a fin de multiplicar sus efectos. Otro aspecto que nos parece bastante importante y útil tiene que ver con toda la sistematización, difusión y de ser posible publicación del conocimiento que se construye. Muchos trabajadores o grupos de trabajadores piensan que están “solos en el mundo”, que son los únicos que luchan y que intentan mejorar sus condiciones de trabajo, que lo que les está pasando es exclusivo de su lugar de trabajo.

Se debería buscar registrar las distintas experiencias de los trabajadores, darlas a conocer, difundirlas en la forma más amplia posible. Tal vez en una actividad puedan participar 20, 30, 50 trabajadores, pero si se logra armar aunque sea un resumen –algún folleto o boletín-, la información y el debate pueden llegar a una cantidad mucho mayor de compañeros, pueden tener un efecto multiplicador con lo que es posible instalar la discusión y la preocupación por esos temas. Al mismo tiempo puede servir para que compañeros de otras empresas, e incluso otros países puedan conocer las estrategias empresarias y las respuestas de los trabajadores antes que los alcance a ellos, actuando en el sentido de la “prevención” antes señalada.

Por otra parte el ver por escrito y sistematizados los propios problemas y luchas suele servir para tomar distancia, y reflexionar sobre lo que está pasando, a la vez que puede motivar a participar y organizarse. El sólo hecho que se hable de estos temas y que exista otra campana, una visión alternativa a la de las empresas, es un avance en sí mismo.

3. El trabajo específico en el área salud. La salud como espacio de disputa en el lugar de trabajo

El punto de partida en la mayoría de los casos son condiciones de trabajo y de salud en una situación de profundo deterioro, resultado de décadas de represión directa, de flexibilización, de precariedad laboral y de altas tasas de desocupación. Por muchos años la preocupación excluyente fue la de mantener el puesto de trabajo dejando de lado la disputa por las condiciones. Peor aún, en algunos sectores las condiciones de trabajo fueron moneda de cambio para conseguir aumentos salariales.

El panorama que enfrentan en la actualidad los trabajadores es gravísimo. En primer lugar se comprueba **una naturalización de situaciones y condiciones de trabajo impensables en otro momento de la historia como son** la inexistencia de elementos mínimos de protección, trabajadores expuestos a elementos cancerígenos prohibidos desde hace años, manipulación de químicos durante largas jornadas de trabajo sin ventilaciones, manipulación de peligrosos instrumentos de trabajo a los que no se les realizan

las pruebas de seguridad periódicas o que son los propios trabajadores quienes pagan de su bolsillo esas pruebas a fin de evitar accidentes, instalaciones eléctricas precarias o que no responden a las normas, etc..

El resultado con los años es la naturalización de estas condiciones soportadas a cambio de conservar el trabajo. Asimismo todo este proceso se vio favorecido por la tercerización y la flexibilización de contrato, ya sea por que los trabajadores de las empresas tercerizadas y los trabajadores precarios están sujetos generalmente a peores condiciones de trabajo, como también porque estos mismos trabajadores actúan como "casos testigo" de las condiciones aceptables para los trabajadores de la empresa tercerizadora.

A los problemas tradicionales, **se suman -masivamente- nuevos problemas de salud, de orden psicológico o psiquiátrico** que están presentes en la mayoría de las actividades y que son el resultado de todo tipo de presiones cotidianas.

Otro elemento a tener en cuenta es que el debilitamiento sindical y la fuerte presión empresaria lleva a una **individualización de los problemas.** Lejos de entender que los problemas de salud que se padecen dentro del lugar de trabajo son producto de presiones, tensiones o miedos por las formas en que es impuesta la organización del trabajo y que por lo tanto son problemas "*colectivos*", que sufren los demás trabajadores, generalmente se perciben como problemas personales o se atribuyen a alguna debilidad particular. Este sentimiento es promovido por jefes o supervisores como parte de las estrategias empresarias.

Al **desconocimiento generalizado sobre el sistema de protección de la salud en el trabajo** y la legislación vigente (que de todos modos rara vez se cumple) se le agrega un elemento muy grave: la **privatización de la protección de la salud de los trabajadores,** en manos de las **Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (ART) que gestionan el problema comercialmente y bajo la premisa de la reparación (siempre y cuando no puedan incluso evitar esto y culpar al propio trabajador) y no desde la prevención.** Al mismo tiempo las patronales se han beneficiado con este régimen de "protección" al trabajador, el de las ART's, que les ha permitido considerar el tema como un costo que puede ser estimado con anticipación.

Frente a este panorama surgen numerosos desafíos y oportunidades. La misma gravedad de la situación es la que plantea amplias posibilidades de acción. En primer lugar se puede afirmar que **es un tema convocante,** porque de un modo u otro el conjunto de los trabajadores se ve afectado en alguno de los aspectos de esta problemática.

Por otra parte, para muchas de las acciones posibles se **requiere de mínimos grados de organización formal,** y a la vez **pueden arrojar rápidos resultados:** luego de tanto tiempo de

inactividad al respecto, cualquier acción que se encare tiene grandes posibilidades de dar resultados positivos y a su vez puede generar saltos organizativos importantes.

Y, es necesario repetirlo, **es una herramienta para generar poder en el lugar de trabajo**: es evidente que hay una disputa de intereses en el plano de la salud y las condiciones de trabajo. Por lo que cualquier cosa que se dispute y se gane en este plano, se está aportando a la construcción de poder en lo cotidiano.

Aunque no hay recetas, entendemos que hay ciertos principios y criterios que pueden guiar la acción en forma efectiva.

4. Construir un enfoque propio de los trabajadores:

La necesidad de constituir una propia perspectiva desde los trabajadores sobre la problemática de las condiciones de trabajo se refuerza en la medida que encontramos visiones hegemónicas que llevan a adoptar una posición de exterioridad y pasividad frente a esta importante cuestión.

- Una visión que tiene un fuerte componente ideológico, y que creemos que tiene serias implicancias en cómo los trabajadores conceptualizan la problemática de la salud y la seguridad en el trabajo, está **fundamentada desde el funcionalismo**, a partir de la consideración que las deficientes condiciones de trabajo son una “disfunción”, una consecuencia no querida de cómo las empresas organizan el trabajo.

Desde esta perspectiva, en la que se niega el conflicto entre clases sociales, se concibe que la generación de condiciones saludables de trabajo benefician tanto a trabajadores como empresarios, ya que se verificaría un incremento de la productividad a partir del estímulo que recibirían los trabajadores al realizar sus tareas de forma confortable y sin riesgos para su salud. Bajo esta fórmula del “todos ganan” critican al empresariado “ineficiente” que no adopta esta posición aunque no cuentan con argumentos para explicar una realidad que les es adversa en la medida que existe un generalizado deterioro de las condiciones de trabajo.

- Otro enfoque complementario con el primero sitúa **el tema de la salud laboral como una cuestión meramente técnica**, que se resuelve a partir de recurrir a un especialista que elabora “la solución” sobre los diferentes problemas de condiciones de trabajo.

Aunque sin duda es importante el conocimiento técnico, esta perspectiva a nuestro criterio tiene una seria limitación, ya que desconoce que es el propio trabajador que lleva adelante su tarea todos los días quien conoce de forma más acabada su puesto de trabajo, por lo que su participación en generar un diagnóstico sobre los riesgos a los que se enfrenta cotidianamente es imprescindible. Incluso si contáramos con la mejor de las propuestas elaborada por el mejor de los especialistas en la materia, **nos encontramos que la propuesta técnica nada dice sobre los condicionamientos y reparos que**

pone la patronal sobre su implementación. El conocimiento sobre la situación de la salud, las condiciones de trabajo y sus efectos sobre la vida, sólo puede construirse desde la experiencia cotidiana. Son los propios trabajadores expuestos a determinadas situaciones quienes conocen los pormenores de lo que les genera en cada aspecto de la salud y de la vida, el ambiente físico, el entorno psicológico, los ritmos de trabajo, la relación con los puestos jerárquicos, etc..

Ambos enfoques dejan de lado en diferentes medidas **que la disputa por garantizar condiciones saludables de trabajo le implican a las empresas incrementar sus costos**, como pueden ser la realización de inversiones en infraestructura, la implementación de un completo mantenimiento de las instalaciones y la maquinaria, desarrollar una política de prevención para eliminar factores de riesgo, disminuir los ritmos de trabajo, contratar más personal, **lo que en definitiva afecta sus niveles de rentabilidad.**

En este sentido podemos pensar que todo lo que no haga una empresa en materia de condiciones de trabajo, lo termina “poniendo” de una forma u otra el trabajador con su salud (desgaste físico, pérdida de los sentidos, deterioro de su estado anímico, enfermedades del trabajo) o incluso en accidentes con su vida .

El problema se intensifica ya que quienes deberían intervenir para garantizar el cuidado de la salud de los trabajadores, las ART's, se manejan como cualquier empresa, en la que la atención de cualquier enfermedad o accidente de trabajo es un costo que afecta sus ganancias con lo que permanentemente les generan a los trabajadores distintos obstáculos para desalentar la atención y la continuidad de los tratamientos. Al mismo tiempo no contemplan realizar una política de prevención porque afectaría su negocio, en la medida que si obligasen a las patronales a cumplir con las protecciones necesarias, corren el riesgo de perder sus clientes.

Por otro lado, en los organismos estatales que se ocupan de estos temas no existen canales de participación real en los que se encuentre una respuesta e intervención frente a los distintos reclamos que se generan desde los trabajadores.

En resumen **los trabajadores son los únicos realmente preocupados e involucrados en el cuidado de su salud.** Por ello es fundamental trabajar con la premisa básica de la intervención de los trabajadores para lo que se quiera encarar en cuanto a este tema.

Surge así la necesidad de organizarse y fortalecerse gremialmente para poder luchar por condiciones de trabajo saludables en la que los trabajadores no estén expuestos a riesgos. Sin esa construcción gremial y una activa participación de los trabajadores, es muy difícil que podamos tener buenas condiciones de trabajo. **Es decir que las condiciones de trabajo son producto de la relación de fuerza entre los trabajadores y la empresa.** Sólo a partir de esta definición se puede articular con el

conocimiento de profesionales especializados que aporten a construir un diagnóstico o una propuesta que contenga otros aspectos previstos en la ley o que provengan de un conocimiento específico.

5. Algunas formas de intervención

Las formas de intervención son múltiples y dependen del lugar, el momento y la situación específica, debe quedar muy en claro que no existen recetas, y lo que puede resultar muy útil en un caso, puede ser intrascendente o echar por tierra la construcción sindical que se viene realizando en otro. Sí, es importante considerar que debería ser una preocupación permanente, cotidiana, y no una respuesta a hechos consumados.

Entre las múltiples herramientas de diagnóstico se pueden mencionar los relevamientos, efectuados sólo por los propios trabajadores como con ayuda de profesionales, las encuestas y entrevistas, la utilización de registros para construir una epidemiología, la sistematización de informaciones, estudios o investigaciones, etc.

En lo referido a los reclamos o medidas para la mejora de las distintas situaciones se pueden enumerar las denuncias ante los organismos correspondientes y ante la opinión pública, los petitorios ante las empresas, las campañas de difusión y capacitación, la creación de "Comisiones de Higiene y Seguridad", además de las medidas de fuerza habituales.

En todos los casos los trabajadores deben ser los principales actores en todas las etapas del trabajo: desde la definición del problema y de los pasos a implementar, hasta la construcción de las herramientas a utilizar.

6. La experiencia de los trabajadores de Aeroparque

A partir de un pedido de los delegados de las empresas Aerolíneas Argentinas y Austral de Aeroparque del sector tráfico (pre-embarque y servicios de información), motivados por la identificación de un fuerte malestar en la amplia mayoría de los trabajadores del sector, se decidió elaborar un plan de acción para analizar en profundidad a qué se debían dichos problemas vinculados con la salud, y cuáles podían ser las formas de dar respuesta a los mismos.

Las primeras reuniones estuvieron orientadas a evaluar los "síntomas" del problema y generar un "piso" común, de información y de definición de formas de encarar el tema, entre los integrantes del TEL y los trabajadores de Aeroparque. Esta etapa fue fundamental ya que se trató de definir el problema (al igual que en cualquier investigación), y evitar que más allá del uso de un vocabulario común se esté pensando en cuestiones distintas.

Una vez que se logró una puesta en común de aquello sobre lo que se iba a trabajar, se definió un plan de trabajo. Plan que por supuesto fue provisorio y quedó sujeto a la información que fue surgiendo de la tarea. Se definió un primer paso consistente en la realización de una encuesta sobre la percepción del malestar entre los trabajadores, y sus principales preocupaciones.

El instrumento de recolección -el cuestionario-, fue elaborado en forma colectiva y se realizaron pruebas piloto para su ajuste. La encuesta, de carácter anónimo y autoadministrada, fue distribuida por los delegados, quienes a su vez cargaron la información en una base de datos elaborada por el TEL.

Posteriormente desde el TEL se realizó la consistencia de datos y una serie de procesamientos, con lo que se elaboró un **informe totalmente descriptivo**, una simple puesta en papel de los principales resultados, que se distribuyó de forma masiva entre los trabajadores del sector, con la finalidad de ser un insumo para el debate entre los trabajadores a través de dos mecanismos: la presentación en las asambleas de cada turno y la discusión en grupos de trabajadores.

Recién a partir del debate entre los trabajadores, analizando e interpretando los datos que arroja la encuesta se podrá tener un marco interpretativo de la situación, los problemas, sus causas y la definición de prioridades.

Para avanzar con el diagnóstico está previsto realizar un relevamiento conjunto entre los trabajadores y expertos en seguridad y salud, y posteriormente los trabajadores definirán colectivamente las acciones a llevar adelante para enfrentar la situación.

A continuación se incluye, como ya se mencionó, el informe preliminar, descriptivo, de la encuesta³ realizada entre los trabajadores de Aeroparque de las empresas Aerolíneas Argentinas y Austral.

7. Principales resultados del relevamiento

Aquí se detallaran en primer lugar los resultados que arrojó la encuesta sobre la forma en que impactan las condiciones de trabajo en la salud y vida cotidiana de los trabajadores. Luego detallaremos las causas que se presentan como más relevantes, entre ellas los inconvenientes en el ambiente de trabajo, la presión psíquica a las están expuestos constantemente los trabajadores del aeropuerto y la forma en que es organizada por la empresa la jornada de trabajo, como son los efectos que produce el sistema de rotación y la extensa duración de la misma. Posteriormente presentaremos la propia evaluación que hacen los trabajadores sobre cómo los ha afectado su trabajo en su vida personal y familiar.

³ Se destaca en primer lugar la gran aceptación que tuvo la encuesta, ya que participaron de esta ciento diecisiete (117) trabajadores de los ciento ochenta (180) que se encontraban en funciones en el momento de la realización del relevamiento (aproximadamente 20 trabajadores se encontraban de licencia).

7.1. Las consecuencias sobre la salud física y psíquica en el trabajo y en la vida cotidiana

En este punto se puede comprobar un cuadro claramente negativo en cuanto a la percepción que los trabajadores tienen de su salud tanto física como síquica.

En primer lugar podemos mencionar que los trabajadores de aeroparque sufren continuamente molestias y dolores físicos, por lo que nos encontramos que **varias veces a la semana:**

- un **74%** tiene dolor de **espalda**.
- el **73%** sufre dolores de **cuello y nuca**.
- el **50%** siente molestias en los **ojos** (ardor, irritación, etc.).
- el **46%** de los trabajadores sufre **dolores de cabeza**.

En padecimientos menos comunes, también notamos un alto nivel de sintomatología. **Algunos días al mes:**

- el **56%** tiene **dolores de estomago**.
- el **44%** tiene **molestias en los oídos** (zumbidos, dolor, etc.).
- un **41%** tiene **dolores en sus brazos y manos**.
- el **37%** tiene **calambres**.
- un **36%** tiene problemas vinculados a la **piel** (dermatitis, picazón).

Complementariamente a las serias consecuencias físicas notamos también un profundo malestar en los diferentes aspectos que se vinculan al **estado anímico** de los trabajadores:

- El **78%** vive con **agotamiento, cansancio o desánimo** algunos días por semana (de los cuales el **54%** lo vive **diariamente**).
- El **64%** siente un constante **malhumor, irritabilidad o agresividad** (de los cuales un **30%** se encuentra en ese estado a diario).
- Por otra parte también están muy extendidas las **sensaciones de angustia y ansiedad**: un **52%** de los trabajadores tiene estas sensaciones durante la semana.
- El **70%** de los trabajadores tiene **dificultades para concentrarse y memorizar** algunos días al mes, malestar que sufre un **32%** algunos días por semana.
- Un **60%** sufre **insomnio varios días al mes**.

Vinculado a la crítica situación en la salud de los trabajadores de aeroparque encontramos un **importante consumo regular de medicamentos**: la mitad (**50%**) de los encuestados respondió afirmativamente.

Entre ellos se destaca que un **tercio (1/3)** de los trabajadores toma habitualmente **calmantes para el dolor (aspirinas, etc.)** y **relajantes musculares para las contracturas**. También sobresale que más de un **décimo (1/10)** ingiere **psicofármacos (tranquilizantes, antidepresivos, ansiolíticos)**.

En función de las fuertes dolencias que se verifican entre los trabajadores, se destaca **la falta de cumplimiento por parte de la empresa de los controles periódicos**.

A la vez se comprueba que sólo un tercio (1/3) de los trabajadores saben que los controles son obligatorios aunque casi la totalidad (97%) considera que son necesarios.

7.2. El medio ambiente de trabajo

Sobre el medio ambiente de trabajo sobresalen como resultado de la encuesta las deficientes condiciones de trabajo y equipamiento. Cada uno de los aspectos ha tenido una valoración negativa por parte de los trabajadores.

De esta forma observamos que:

- en cuanto al **nivel de ruido**, el **77%** de los trabajadores advierte que es **alto** y tan sólo el **2%** percibe que es bajo.
- sobre la **temperatura**, sólo el **2%** considera que es **adecuada**.
- Sólo el **15%** evalúa que es correcta la **iluminación** con la que trabaja.
- al mismo tiempo son usuales los **problemas en los sistemas informáticos**: sólo el **3%** contestó no tenerlos.
- el **80%** informó que **el estado del resto del equipamiento** y de las herramientas de trabajo es **malo o muy malo**.

7.3. La presión psíquica

Un punto a destacar es **el fuerte desgaste psíquico al que están expuestos los trabajadores del Aeroparque: casi la totalidad (93%) respondió que trabajó nervioso o tenso por motivos laborales durante el último mes** (cuadro 1).

Cuadro 1

¿En el último mes Ud. ha trabajado nervioso o tenso por motivos laborales?

	%
Si	93,0
No	6,1
Sin datos	0,9
Total	100,0

En correspondencia con este punto, **el 94% respondió sentirse presionados** en la realización de su trabajo, al mismo tiempo que casi la mitad (**43%**) **perciben esta presión de forma constante** (cuadro 2).

Los trabajadores señalaron claramente que el origen de esta presión es tanto de la jefatura de la empresa como de los pasajeros, en aproximadamente el 70 % de los casos (gráfico 1).

Cuadro 2

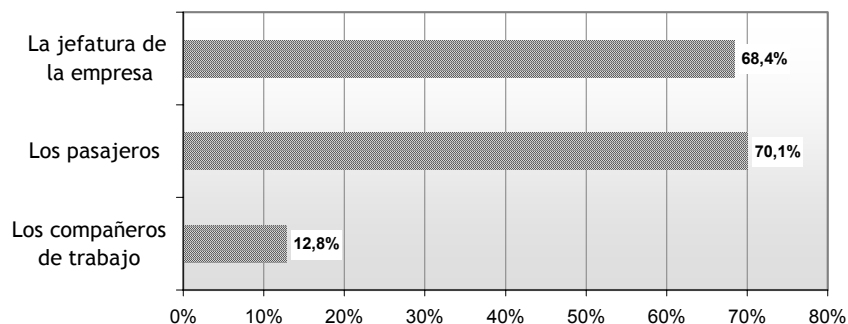
¿En la realización de su trabajo Ud. se siente presionado?

	%	% acumulado
Siempre	42,7	42,7
A veces	51,3	94,0
Nunca	5,1	99,1
Sin datos	0,9	100,0
Total	100,0	

Gráfico 1

¿En la realización de su trabajo ¿Ud. se siente presionado por ...?

(Respuesta múltiple)



Por último cabe señalar otras dos problemáticas vinculadas a la tensión psíquica que deben afrontar los trabajadores durante la realización de sus tareas. La primera se refiere a la **alta concentración** que les demanda a los trabajadores aeronáuticos la realización de las tareas; **el 76% de los trabajadores respondió la necesidad de estar concentrado durante toda la jornada** (cuadro 3). En segundo término encontramos **la exigencia por parte de la empresa de la realización de tareas para las cuales no fueron capacitados**. El **68%** de los trabajadores destaca este problema (cuadro 4).

Cuadro 3

Para realizar su trabajo ¿Ud. debería estar concentrado?

	%
Toda la jornada	76,1
Parte de la jornada	20,5
Ocasionalmente	0,9
Sin datos	2,6
Total	100,0

Cuadro 4

¿Opina Ud. que la Empresa le exige que realice tareas para las cuales no lo capacitó?

	%
Si	68,4
No	29,9
Sin datos	1,7
Total	100,0

7.4. El sistema de rotación y la jornada de trabajo

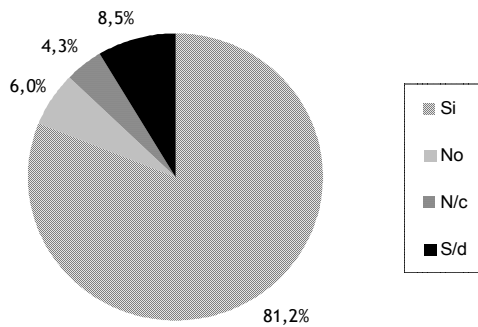
Sin duda se distingue el **sistema de rotación de horarios** como uno de los mayores problemas que viven a diario los trabajadores. **El 94% de ellos responden que la forma como la empresa organiza los horarios afecta tanto a su salud y/o su vida social.** Tan sólo un 4% contestó que este sistema no tiene algún tipo de implicancias, con lo que aparece como un gran problema a resolver (cuadro 5).

Cuadro 5

¿Considera que el actual sistema de rotación afecta su ...?

	%	% acumulado
Salud	6,8	6,8
Vida social	0,9	7,7
Ambas	86,3	94,0
Ninguna	4,3	98,3
Sin datos	1,7	100,0
Total	100,0	

De igual forma, frente a la pregunta: ¿Considera que podría aplicarse otro sistema de rotación que no le afecte? tenemos que subrayar que más de **cuatro cada cinco trabajadores (81%) piensa que la jornada de trabajo podría organizarse de una forma tal que no tenga consecuencias negativas para los trabajadores** (gráfico 2).

Gráfico 2**¿Considera que podría aplicarse otro sistema de rotación que no le afecte?**

Los

trabajadores no sólo sienten las consecuencias del sistema de rotación sino que **la duración de la jornada de trabajo les demanda un importante esfuerzo físico**: mientras el 38% trabaja en promedio 9 horas diarias, **pero para una gran parte de trabajadores (40%) la jornada de trabajo se extiende aún más** (cuadro 6).

Cuadro 6**¿Cuántas horas por día trabajó como promedio en el último mes?**

	%	% Acumulado
8 hs.	6,0	6,0
9 hs.	37,6	43,6
Más de 9 hs.	40,2	83,8
Sin datos	16,2	100,0
Total	100,0	

En este sentido se destaca que **casi la totalidad de los trabajadores (96%) consideran que no es correcta la cantidad de horas de trabajo diarias** pretendida por la empresa, con lo que es necesaria una disminución de su duración (cuadro 7). Es así que entre quienes plantean que no es correcta la cantidad de horas pretendida por la empresa **más de la mitad (51%) evalúa que la jornada de trabajo debería ser menor a 8 horas**, mientras que el resto piensa a que a lo sumo no puede excederse de las 8 horas de trabajo (cuadro 8). Es decir que debería haber una disminución sustantiva de la jornada de trabajo ya que la gran mayoría trabaja por lo menos 9 horas diarias.

Cuadro 7

¿Considera Ud. que la cantidad de horas diaria pretendida por la empresa es correcta?

	%
Si	4,3
No	95,7
Total	100,0

Cuadro 8

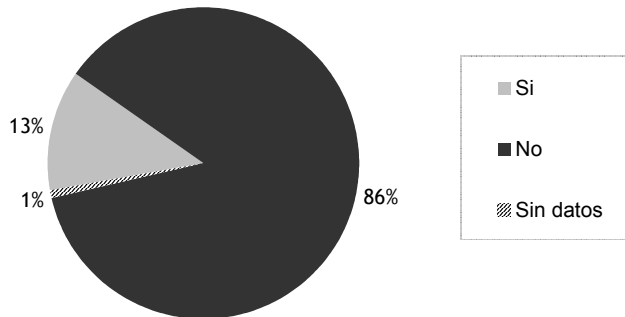
¿Cuántas horas deberían ser?

	%	% Acum.
Menos de 8 hs.	50,9	50,9
8 hs.	45,5	96,4
Sin datos	3,6	100,0
Total	100,0	

Otro punto importante que sobresale en cuanto a la jornada de trabajo es **la necesidad de contar con mayores descansos**. La opinión de los trabajadores sobre este aspecto es contundente, **el 86% los considera insuficientes** (gráfico 3).

Gráfico 3

¿Considera que los descansos durante la jornada son suficientes?



En este sentido por los resultados que se desprenden de la encuesta, parece ser que los trabajadores del aeroparque se encuentran exigidos de una forma muy significativa, ya que **más de la mitad (56%) respondió que necesita un descanso cada 2 horas o menos de trabajo**, al mismo tiempo que casi dos tercios de los trabajadores (67%) consideran que los descansos deberían ser por lo menos de 30 minutos (cuadros 10 y 11).

Cuadro 10

¿Cada cuánto tiempo considera que se debe tomar un descanso?

	%	% acumulado
Cada 2 hs. o menos	55,6	55,6
Entre 2 y 3 hs.	19,7	75,2
Cada más de 3 hs.	8,5	83,8
Sin datos	16,2	100,0
Total	100,0	

Cuadro 11

¿De cuánto tiempo deberían ser esos descansos?

	%
Menos de 30 minutos	17,9
30 minutos	54,7
Más de 30 minutos	12,0
Sin datos	15,4
Total	100,0

7.5. Una primera evaluación final

Por último surgen dos resultados inquietantes que señalan la gravedad de la situación que viven a diario los trabajadores en cuanto a su salud física y emocional. Estos son: **la necesidad de pedir el pase a otro sector de la empresa y el balance que hacen los trabajadores sobre como los ha afectado el trabajo en su vida personal/familiar** (hábitos, estado de animo, vínculos, etc.).

En primer lugar, sobresale que **la mayoría de los trabajadores (60%) entiende que el cambio de sector es una de las formas para** superar el malestar que se vive a diario en cuanto a las condiciones de trabajo. Con lo que encontramos que efectivamente **uno de cada cinco trabajadores (21%) ya concretó el pedido** (gráfico 4), y **entre quienes no lo han hecho aún más de la mitad (53%) lo está considerando** (gráfico 5).

Gráfico 4

¿Tiene pedido el pase a otro sector?

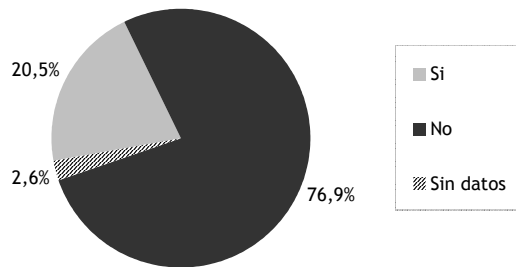
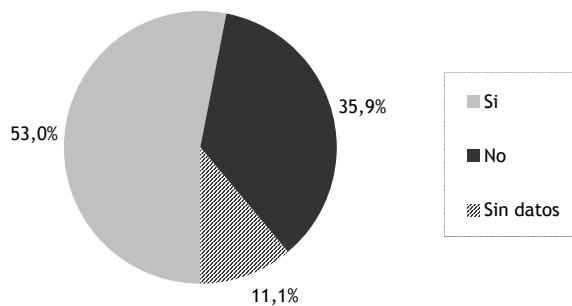


Gráfico 5

Entre quienes no han hecho el pedido de cambio de sector se les consultó: ¿Tiene pensado pedir el pase?



Como segundo aspecto a destacar encontramos que los trabajadores **han respondido de forma contundente (85%) que este trabajo los ha perjudicado en su vida personal y familiar**, no habiendo tan sólo un trabajador que respondió en forma favorable a esta pregunta (Cuadro 12). Lo que refuerza la gravedad de la situación imperante y la necesidad de transformar varios aspectos de las condiciones y organización del trabajo.

Cuadro 12

¿De qué forma siente que este trabajo ha afectado su vida personal/familiar?

	%
Beneficiado	0,0
Perjudicado	84,6
No lo ha afectado	7,7
No sabe/ No contesta	6,0
Sin datos	1,7
Total	100,0

Palabras finales

Como ya se señaló, en esta ponencia se ha presentado muy brevemente una concepción de trabajo en torno a la problemática de la salud y las condiciones de trabajo de los trabajadores, y los resultados preliminares de una primer etapa de un trabajo concreto con los trabajadores de Aerolíneas Argentinas y Austral del Espigón Aeroparque.

En esta tarea quedan aún pendientes numerosas actividades, entre ellas las **principales**: las interpretaciones de la situación que marca la encuesta y las causas de dicha situación, y más importante aún **las acciones a desarrollar ante los problemas existentes**. Pero de todos modos se debe remarcar que el sólo hecho de haber construido el instrumento de recolección en forma conjunta con los trabajadores y **centralmente el haber realizado la encuesta en forma abierta y masiva representa en sí mismo un hecho sindical y ha significado** (tal como hemos visualizado en trabajos similares con otras organizaciones gremiales) **un factor de movilización y de debate** como nos lo transmitieron los delegados gremiales al difundir el informe con los resultados de la encuesta entre sus compañeros.

Esperamos que la concepción y la información que presenta esta ponencia pueda ser útil para motivar el discusión acerca de la posibilidad y necesidad de la construcción de conocimiento en forma conjunta entre trabajadores y profesionales, en el camino de revertir la grave situación existente para los trabajadores, y de colaborar en el camino de cambiar una relación de fuerzas desfavorable para el movimiento obrero.

Bibliografía consultada

- Bermann, S. (1993): “El estudio de la salud mental en relación con el trabajo”, en *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*, Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000 N° 3, Organización Panamericana de la Salud, Washington.
- Grinberg, M. (1999): “Hegemonía y práctica gremial: la relación trabajo –salud entre los ‘gráficos’ en *Antropología Social y Política. Hegemonía y poder: el mundo en movimiento*, Neufeld, M. R. y otros., Eudeba, Buenos Aires.
- Laurell A.C (1993): “La construcción teórico-metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores”, en *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*, Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000 N° 3, Organización Panamericana de la Salud, Washington.
- Levi, L. (1988): “Definiciones y aspectos teóricos de la salud en relación con el trabajo” en Raija Kalimo (Comps.): *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización mundial de la Salud (OMS), Bélgica.
- Matrajt, M. (1994): *Estudios en salud mental ocupacional*. Ediciones Taller Abierto, México.
- Menéndez, E. (1986): “Módulo médico, salud obrera y estrategias de acción del sector salud”, en *Nueva Antropología*, Vol VIII, N° 29; México.
- OIT (1986): *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo. N° 56.
- OIT (2002): “Trabajadores de facturación aeroportuaria: cuando facturar se convierte en dolor” en *Revista Trabajo*, Num. 44, septiembre/octubre.
www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/44/airport.htm
- Villegas Rodríguez J. y Ríos Cortazar (1993): “La investigación participativa en la salud laboral: el modelo obrero”, en *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*, Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000 N° 3, Organización Panamericana de la Salud, Washington.
- Queinnec, Y. (1997): *Trabajo nocturno, trabajo por turnos ... vicios conocidos, vicios ocultos?*, en: documento de trabajo PIETTE-CONICET , Bs. As.
- Wallace S. (1994): “El proceso de trabajo cervecero. Una mirada desde los riesgos” en Berrotarán, P. y Pozzi, P., (comp.) *Estudios Inconformistas sobre la clase obrera argentina (1955-1989)*, Ed. Letra Buena, 1994.