




FCM Facultad de Ciencias
Médicas · UNR

GMD Facultad Cs. Médicas
Biblioteca

TFEM 2519

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

CARRERA DE ESPECIALIZACION EN
MEDICINA DEL TRABAJO

FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS

**Tesis: Titulo. Proceso Salud enfermedad de los trabajadores del sector carga y
descarga de “paqueterio” empresa expreso jupiter srl, año (2019-2020), Rosario
Provincia de Santa Fe**

TUTORA. Fabiola Davat

Mariana Lago

Médica

Matrícula: 21.306

Indice

1- Resumen:.....	3
2- Introducción:	3
3- Fundamentación:	4
4- Objetivos generales:	5
4-1 Objetivos específicos:.....	5
5- Marco teórico:	6
6- Legislación laboral de la República Argentina	16
7- Normas y Políticas de la Empresa:.....	18
8- Estrategia Metodológica:.....	24
9- Marco Histórico:	25
10- Proceso de Trabajo:	30
11- Presentación de los Informes del Programa	36
12- Historia de vida:	77
13- Conclusión de la Historia de Vida	79
14- Discusión:	80
15- Conclusion:.....	80
16- Propuesta de Mejoras	81
17- Anexo	82

1- Resumen:

Se tomó como estudio los trabajadores del sector carga y descarga de la empresa “Expreso Júpiter” SRL ubicada en la zona sur de Rosario dedicada al transporte de mercadería para abastecer diversos comercios.

La misma se encuentra en litigio laboral debido a discrepancias entre sus iniciales dueños por lo que se intenta por parte de los trabajadores el pase de la misma a cooperativa, después de varios años de intentos este objetivo es aprobado por el senado obtienen una matrícula habilitante para operar como tal, aunque finalmente a fines del año próximo pasado (2020), esta normativa no llega a ser tratada en cámara de diputados lo cual era indispensable por lo que queda obsoleta la idea de cooperativa a pesar del esfuerzo de sus trabajadores, en la actualidad (enero de 2021) se encuentran administrados por un liquidador para así posteriormente ser comprada por nuevos dueños, quedando en la incertidumbre la continuidad de los puestos de trabajo.

Bajo este contexto no menor, se intenta abordar el proceso salud enfermedad enmarcado en las tareas que realizan a diario además de sus repercusiones a nivel extralaboral y su eventual relación con altos índices de ausentismo laboral, dentro de la situación actual que atraviesan.

En este estudio se realizaron encuestas para recabar datos de interés acerca de dichos trabajadores.

Además, accedí a tarjetas de marcación a través de las cuales recopilé ausencias laborales tomando como corte el año 2020.

2- Introducción:

Desde mi punto de vista la mirada interdisciplinaria abarcativa y pluralizada en este caso de los trabajadores no resulta novedoso sino necesario e indispensable, por tal motivo se enfoca este trabajo desde lo singular (bio-psico-social), particular (relación con su grupo de trabajo) y general (políticas de la empresa y del estado) estas últimas teniendo impacto directo y dinámico sobre las anteriores. A través de la epidemiología crítica es que se toma este enfoque debido a que la salud laboral apunta a fomentar un alto nivel de bienestar físico, mental y social. Previendo alteraciones psicofísicas adaptando su trabajo y el trabajo al hombre.

En este trabajo se toman en cuenta aquellos posibles impactos en la vida productiva y reproductiva tomando en cuenta el paradigma de la complejidad.

Los trabajadores en estudio son los del sector carga y descarga de la empresa Expreso Júpiter.

Se hará mención y oportuno desarrollo del tema debido a que dicha empresa se encuentra en litigios legales habiendo estado gerenciados en los últimos años por interventores y actualmente un liquidador quien es el que daría fin a la problemática legal actual de la empresa.

Palabras clave: Expreso Júpiter, condiciones de trabajo, puestos de trabajo en peligro, afecciones físicas, incertidumbre. Participación activa de los trabajadores.

3- Fundamentación:

Los trabajadores de carga y descarga presentan altos índices de ausentismo laboral; lo cual dirigió mi atención e interés a dicho sector.

La mayoría de los mismos presenta dolencias múltiples pero fundamentalmente en la región lumbar, cervical, miembros superiores e inferiores.

Me pareció oportuno mencionar la problemática actual que atraviesa la empresa debido al impacto que esto genera no solo en el proceso de trabajo (momento productivo) sino en la vida de los trabajadores (momento reproductivo), debido a la incertidumbre que genera NO SABER acerca de la continuidad de sus puestos laborales por ende el futuro de cada uno de ellos y su entorno.

Me intereso conocer como operan este tipo de empresas responsables del abastecimiento de mercaderías esenciales por la importancia del fin que cumplen para la sociedad en general, el avance de estos medios de transporte terrestres que desplazaron hace varias décadas al transporte en trenes. La rapidez por estos medios es prioridad hoy en día debido a una mayor variedad de productos por lo tanto una mayor demanda de consumo, todo esto de la mano del desarrollo tecnológico.

Encuentro fundamental establecer medidas preventivas que atenúen o disminuyan riesgos de sobrecarga de fuerza, brindando a los mismos conocimientos adecuados que les permitan tener conocimiento para de esta forma fomentar la prevención de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales.

4- Objetivos generales:

Analizar proceso salud- enfermedad de los trabajadores del sector carga y descarga de “paqueterío” empresa expreso júpiter srl. Año (2019-2020), Rosario Provincia de Santa Fe.

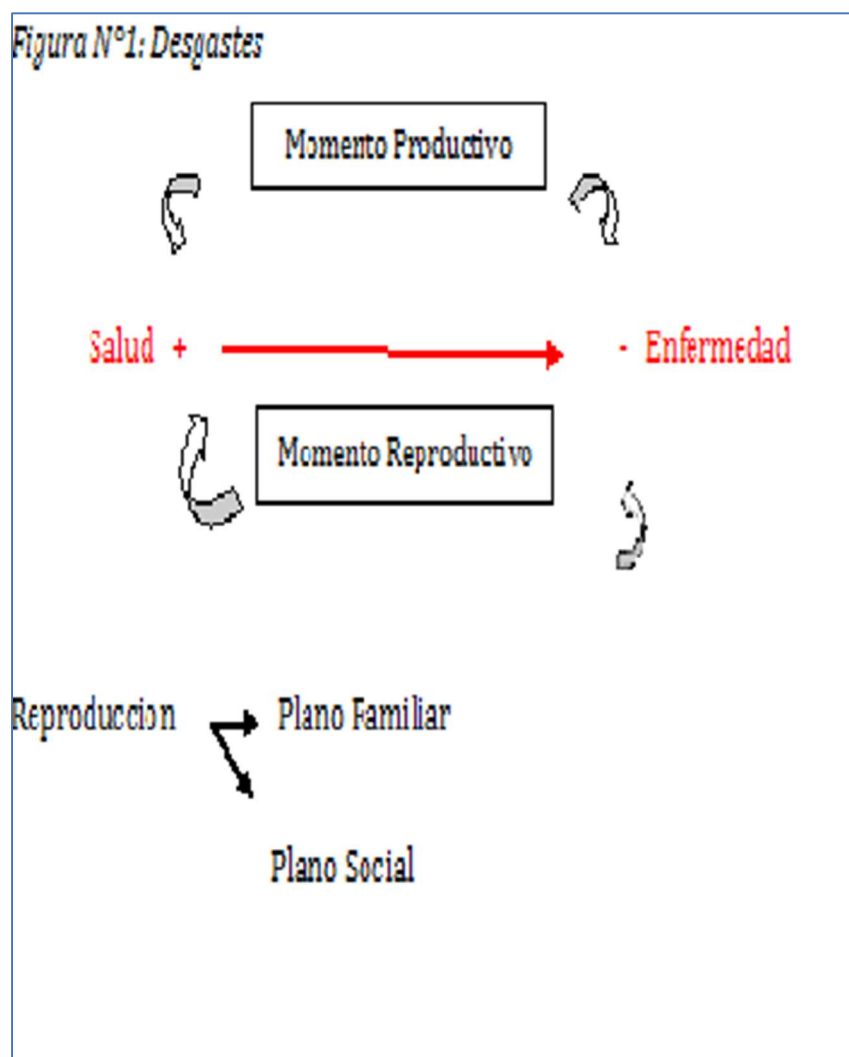
4-1 Objetivos específicos:

- Identificar riesgos laborales a los que se exponen los trabajadores.
- Investigar qué particularidades tiene la profesión en su contexto laboral como así también las problemáticas y su impacto en la salud física y emocional.
- Establecer si existe o no relación entre el alto índice de ausentismo y la tarea que desempeñan
- Analizar impacto en lo particular y general en el contexto actual de la empresa debido a la disolución de la firma y la eventual pérdida de puestos de trabajo.
- Investigar la percepción que tiene este trabajador con respecto a la valoración que tiene de él la sociedad
- Realizar un informe preciso que refleje porcentajes de las enfermedades detalladas y brinde un aporte para posibles soluciones
- Determinar las respuestas psicológicas y de conducta al estrés en el trabajo de estos trabajadores.
- Abordar el nivel singular de estudio a través de la entrevista a un trabajador del sector para conocer su proceso salud-enfermedad.
- Elaborar mapa de riesgo para así contar con datos objetivos y abordar la problemática.
- Proponer medidas preventivas mediante capacitaciones.

5- Marco teórico:

Este marco se basa en los dos momentos principales en los que transcurre el sujeto los mismos son el momento productivo (trabajo y desgaste) y momento reproductivo (tiempo fuera del trabajo)

El tiempo extra laboral, tiempo libre, lo utilizan para el descanso, la recreación, la cultura, el deporte, la reproducción biológica, la sexualidad, la vida familiar, la educación.



El proceso laboral no es entonces en sí mismo, ni puramente beneficioso para la salud ni exclusivamente dañino. Sus aspectos beneficiosos y sus facetas destructivas coexisten y operan de modo distinto de acuerdo al momento histórico y al grupo social de pertenencia. En el centro de trabajo los sujetos enfrentan condiciones específicas; la capacidad para procesarlas depende simultáneamente de las capacidades y soportes como colectivo, y de las condiciones de defensa y reserva individual con la que viven esa realidad.

El proceso salud-enfermedad-atención transcurre en tres dimensiones o planos del perfil Epidemiológico:

- Dimensión individual
- Dimensión particular o colectiva
- Dimensión estructural o general

Los procesos de cada uno de los planos inferiores adquieren independencia, pero quedan subordinados en una estructura de interrelación jerárquica que constituyen los diversos planos de la reproducción social.

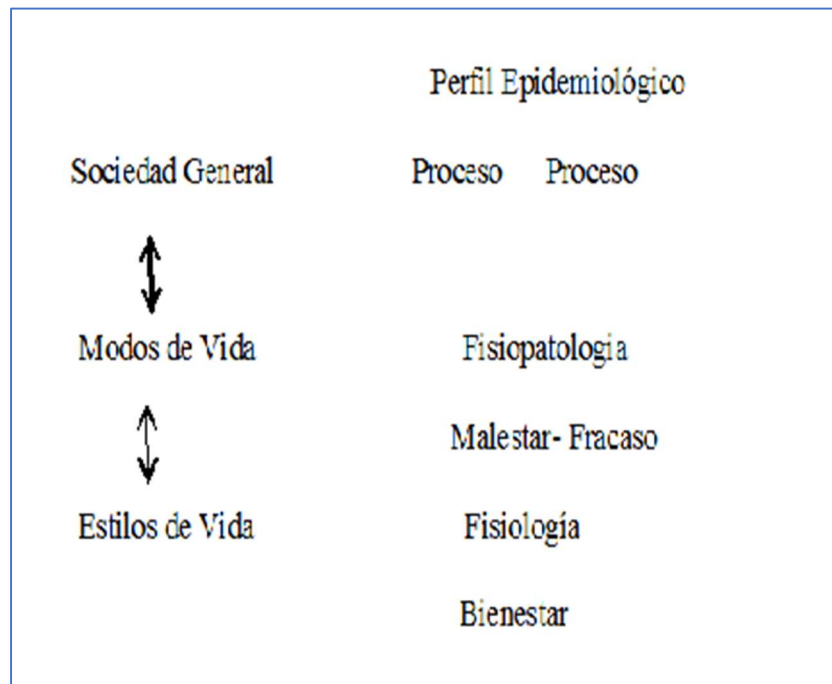
El perfil epidemiológico es un conjunto de procesos contrapuestos que transcurren en el mundo de la vida y de la naturaleza donde coexisten e interactúan procesos destructivos, deteriorantes y protectores.

La categoría Perfil Epidemiológico desarrollada por Breilh, es en gran medida un recurso para sistematizar, de acuerdo con las múltiples dimensiones de la reproducción social, los procesos protectores y destructivos que participan en la definición del modo de devenir de la salud.

En la figura a seguir, observaremos los 3 niveles donde transcurre la categoría perfil epidemiológico, la relación con los procesos protectores y destructivos. ¹

¹Kohen, J; La Problemática del trabajo infantil y docente en el contexto de las nuevas vulnerabilidades. Del impacto negativo en la salud a la búsqueda de procesos saludables. Tesis doctoral departamento de trabajo de campo y metodología de la investigación, Consejo de investigación, Universidad Nacional de Rosario, 2004

Se relaciona a los procesos protectores con los fenómenos fisiológicos y estos con el bienestar y la capacidad de decisión. A los procesos destructivos se los vincula con los fenómenos fisiopatológicos, el malestar y el fracaso de los sujetos en la capacidad o poder de decisión y la flecha gruesa central establece la vinculación bidireccional de los dos procesos y sus niveles.



En esta figura se agrega al perfil epidemiológico la existencia de formas típicas y singulares de imposición y exposición y simultáneamente formas típicas y singulares de protección para cada grupo social.

Señala la direccionalidad de determinación de lo general a lo singular. Es necesario señalar la relación imposición/exposición que supera la concepción y enfoque tradicional de la medicina laboral que sólo tiene en cuenta la exposición, ignorando que existe un proceso de imposición por las condiciones sociales, económicas y culturales que se imponen a los grupos para que afronten en el trabajo y la vida cotidiana determinadas condiciones.

La Doctora e Investigadora, Cristina Laurell, plantea que a partir de las crisis sociales, políticas, económicas y de la misma medicina se establece un pensamiento crítico y se comienza a cuestionar la salud-enfermedad como un hecho social².

Comparablemente la categoría salud-enfermedad puede ser abordada desde dos categorías: trabajo y clases sociales. Esto demuestra como diversas clases sociales de una misma sociedad se enferman y mueren; el carácter histórico del proceso salud-enfermedad se revela en los cambios que se producen con el tiempo en el perfil epidemiológico y no se pueden explicar por cambios biológicos que le ocurren a la población ni por la evolución de la práctica médica.

Es por esto que la Dra. Cristina Laurell establece la salud-enfermedad como un proceso social, pero es ese proceso social de un conglomerado de individuos con características sociales definidas. Del mismo modo se conceptualiza el proceso salud – enfermedad y su articulación con el proceso social se esta manera:

“el proceso salud – enfermedad está determinado por el modo como el hombre se apropia de la naturaleza en un momento dado, apropiación que se realiza por medio del proceso de trabajo basado en determinado desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción”.

Por su parte, Pedro L. Castellanos³ y otros autores desarrollan los conceptos de determinación y condicionamiento y debaten sobre tres niveles de análisis para el estudio de los procesos de salud-enfermedad-atención: general, particular, singular. Frente a este desarrollo Castellanos plantea que en su conjunto de procesos contrapuestos que transcurren en el mundo de la vida y de la naturaleza donde coexisten e interactúan dialécticamente procesos destructivos, deteriorantes y protectores, perfeccionadores, bienes o soportes.

El proceso de valorización en la sociedad capitalista es el que regula, da forma, define las características del proceso laboral. Cada uno de sus componentes, objeto, medios, actividad, organización, y división del trabajo, son conscientemente orientados a la obtención, no sólo de un bien de uso, sino fundamentalmente de un bien de cambio; los

²Laurell, Cristina; La Salud-Enfermedad como proceso social, Revista Latinoamericana de Salud, 1981

³ Castellanos, P.L.; Sobre el Concepto salud-enfermedad. Un punto de vista epidemiológico, Cuaderno de medicina salud N° 42, editorial CESS AMR, Rosario, 1987

procesos siguen la lógica de producción de mercancías, de plusvalor. Representa éste uno de los elementos que configuran la jornada laboral, conjuntamente con el tiempo socialmente necesario para la creación del bien y que se conoce como tiempo muerto.

Durante la jornada y dependiendo de las características de la organización del proceso laboral, el trabajador puede suspender temporalmente su actividad para hacer una pequeña pausa, para ir al baño o para conversar con sus compañeros.

A esto es lo que en la producción capitalista se conoce como tiempo muerto. Un tiempo que para los trabajadores debería ser lo contrario, es decir un tiempo de vida, de respiro, de descanso, de relaciones, de humanidad.

El Dr. Jorge Kohen, estudia, en su tesis doctoral, nuevos aspectos teóricos de la relación determinante entre el proceso de producción y el proceso salud enfermedad, para poner de manifiesto y rescatar los aspectos saludables que contiene el trabajo humano⁴

El ciclo vital del ser humano transcurre en dos momentos, el momento de la producción en donde trabajamos y sufrimos desgastes y el momento de la reproducción en donde reproducimos lo que desgastamos en el momento de trabajar o producir. El tiempo libre que usamos para desarrollar nuestras potencialidades y capacidades humanas es el tiempo en el que no trabajamos y nos dedicamos a la familia, a estudiar, a compartir con amigos, a salir.

El proceso de trabajo es una actividad racional de intercambio de materias entre la naturaleza y el hombre, por medio del cual éste se apropia de los elementos que aquella le ofrece y los transforma con la finalidad de obtener los medios necesarios a su existencia. El hombre se transforma, desarrollando su propia naturaleza, sus músculos, su capacidad de pensar, de crear, entre otras capacidades.

⁴Kohen, J; La Problemática del trabajo infantil y docente en el contexto de las nuevas vulnerabilidades. Del impacto negativo en la salud a la búsqueda de procesos saludables. Tesis doctoral departamento de trabajo de campo y metodología de la investigación, Consejo de investigación, Universidad Nacional de Rosario, 2004

El proceso laboral es un proceso en el cual confluyen aspectos protectores y destructivos y operan de manera distinta según el momento histórico y al grupo social de pertenencia.

Del mismo modo que Betancourt señala que toda población trabajadora se expone a diversas condiciones que interactúan y modelan de forma especial el compromiso de la salud, existen interacciones entre las condiciones de trabajo y de la vida, estas condiciones van a variar según las características del trabajo y se tornan peligrosas porque atentan a la salud y al bienestar de los trabajadores⁵

El trabajo siempre fue eje de estudio en la filosofía, Karl Marx, en sus primeros trabajos da una caracterización del trabajo en la naturaleza humana, distinguiendo “al hombre de los animales por la conciencia, por la religión o por lo que se quiera.

Pero el hombre mismo se diferencia de los animales a partir del momento en que comienza a producir sus medios de vida, paso éste que se haya condicionado por su organización corpórea. Al producir sus medios de vida, el hombre produce indirectamente su propia vida material". Posteriormente, en El Capital, la visión de trabajo pierde la noción de económica para convertirse en un hecho antropológico:

"El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y las manos, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de su fuerzas a su propia disciplina".

Marx establece que el hombre es un ser activo, que esa actividad se ve plasmada en el trabajo, en la actividad personal, la expresión de sus capacidades físicas y mentales, el lugar en donde el hombre se desarrolla y perfecciona; de ahí que el trabajo no sea un mero medio para la producción de mercancías sino un fin en sí mismo y que pueda ser

⁵Betancourt, O; La salud y el Trabajo. Reflexiones Teórico- metodológico monitoreo epistemológico, Atención básica en la salud, CEAS/OPS, Quito, 1995

buscado por sí mismo y gozado. Es por ello que se puede encontrar la perfección del trabajo y la transformación de este en un primer momento desde el trabajo como medio para obtención de algo y posteriormente el trabajo como una constante emancipación, búsqueda de libertad e independencia⁶

Las causas como determinantes de procesos de enfermedad deben buscarse no solamente en los procesos biológicos o en las características de la tríada ecológica (huésped, agente, ambiente), sino en los procesos sociales, en la producción y reproducción social retomando así los planteamientos de la causalidad social de la enfermedad.

Como se ha planteado anteriormente, el proceso salud-enfermedad es una permanente interacción entre valores positivos y negativos que enfrentamos a diario, no solamente en nuestro ámbito laboral, es decir en el momento productivo, sino también en el espacio en el cual reproducimos condiciones materiales y espirituales de nuestra existencia.

"La salud-enfermedad de los trabajadores debe abordarse como un proceso unitario y dinámico que se configura en el seno de la vida social, la cual se forja tanto en los procesos generales o más amplios de la sociedad, cuanto en los particulares procesos de una clase o grupo y también se determina por lo que ocurre en la cotidianidad familiar personal, para especificarse finalmente en cuerpos y mentes humanas concretas".⁷

El trabajo no es solamente una cualidad biológica, sino una característica del hombre como ser social que se encuentra relacionado con el proceso de transformación y dominio de la naturaleza.

Al mismo tiempo que entra en contacto con el objeto de trabajo, con herramientas y maquinarias para obtener un producto, el ser humano va adquiriendo nuevo tipo de conocimientos, modificaciones en su organismo y en las relaciones con sus semejantes, interacción entre ser y naturaleza, trabajador y trabajo, que es necesario tenerla siempre presente para entender e intervenir de mejor manera en la salud de la población.

⁶Marx, Karl; El Capital; Tomo I, Prologo, disponible en <http://aristobulo.psuv.org.ve/wp-content/uploads/2008/10/marx-karl-el-capital-tomo-i1.pdf> consultado el 8 de diciembre 2015

⁷Kohen, J. La problemática del trabajo infantil y docente en el contexto de las nuevas vulnerabilidades. Del impacto negativo en la salud a la búsqueda de procesos saludables. Tesis doctoral del Doctorado en Psicología. Facultad de Psicología. UNR. 2005.

En el desarrollo histórico de la sociedad han ido surgiendo diferentes formas de trabajo y además diferentes ubicaciones del ser humano en el proceso productivo, situación que de la misma manera genera formas diferenciales de enfermar y morir. Al decir que el trabajo es una actividad con dimensión particular y colectiva se está reconociendo que las leyes que rigen a la sociedad determinan las características del mismo y de la salud.

La organización de los trabajadores, la participación activa de los mismos, el grado de compromiso con la salud laboral y la posibilidad de incorporarse en la dinámica de los diferentes actores sociales que anhelan otras condiciones de salud y vida, deben ser los aspectos centrales en la práctica de la salud de los trabajadores. La salud de los trabajadores depende de muchas variables entre la que puedo nombrar la relación trabajo - salud, la posición que adoptan las naciones en la regulación, los intereses patronales, entre otras.

Los daños a la salud por efecto del trabajo resultan de la combinación de diversos factores y mecanismos, existen muchas formas de clasificar los riesgos. En este trabajo se considerarán tanto los aspectos materiales y técnicos del local y del puesto de trabajo como los aspectos sociales que afectan al trabajador o trabajadora⁸

Entre estos factores y condicionantes se encuentran:

1. Condiciones generales e infraestructura sanitaria del local de trabajo:

Estas condiciones incluyen la necesidad de una protección climática adecuada en el espacio de trabajo, la disponibilidad de instalaciones sanitarias, de agua potable y de comedores. Todo trabajo se realiza en un espacio físico determinado, con límites más o menos precisos, ya sea que se realice en locales cerrados o al aire libre. Cuando los trabajos se realizan en locales cerrados, los locales deben contar con techumbre, pisos, paredes y ventanales en buen estado, lo cual permite protección contra el frío y reducción del riesgo de accidentes. Además, se requieren una buena ventilación e iluminación general, factores que no sólo permiten disminuir los riesgos de accidentes, sino que también mejoran la sensación de confortabilidad.

2. Condiciones de seguridad:

Son los factores que influyen en los accidentes, incluyendo las características de máquinas, equipos y herramientas, seguridad general del local y del espacio de trabajo y riesgos de las fuentes de energía.

Riesgos del ambiente físico:

⁸ Conceptos básicos en Salud Laboral. Autor Manuel Parra. Editorial central unitaria de trabajadores de Chile (pág.4-5-6-7)

Son las condiciones físicas del trabajo que pueden ocasionar accidentes y enfermedades, como el ruido, las vibraciones y condiciones de temperatura.⁹

Ruido: el ruido es una manifestación del sonido que no es deseada por quien lo escucha, que se percibe como desagradable y molesto por parte de los trabajadores o que ejerce un efecto dañino sobre la capacidad auditiva de los mismos. Un número considerable de actividades -físicamente muchas de las que corresponden al sector secundario y al sector extractivo de la economía- se llevan a cabo en condiciones tales que fácilmente alcanzan o superan los 90 decibeles (dBA) que ha sido fijado como el máximo admisible por nuestra legislación.

El ruido es el contaminante del medio ambiente de trabajo que está más difundido en los lugares de trabajo y que afecta a la gran mayoría de los trabajadores, tiene efectos sobre su salud. Dichos efectos pueden ser de carácter auditivo o no-auditivos. Los efectos auditivos son los daños provocados por el ruido sobre el órgano de la audición. Esto se genera por dos mecanismos:

- El barotrauma acústico se produce cuando el oído ha estado expuesto a un ruido de una muy alta intensidad, aunque fuera durante corto período de tiempo.

- La sordera profesional, que a su vez comprende una gran variedad de hipoacusias de diverso tipo. Las hipoacusias se caracterizan porque provienen de un daño irreversible del órgano de Corti. Para que se produzca una hipoacusia deben darse varios factores de una manera combinada una intensidad de ruido igual o superior a 85 dBA, un tiempo prolongado de exposición al ruido, una débil capacidad personal de resistencia y/o adaptación al ruido y una determinada frecuencia dado que los tonos agudos son más dañinos que los graves. El ruido provoca además efectos digestivos, cardiovasculares, tensiones musculares, perturbación del equilibrio. También se han constatado alteraciones síquicas cuyos síntomas más frecuentes son la fatiga nerviosa, la agresividad, el mal humor, la ansiedad, etc. La vida familiar y social es también perturbada pues la sordera provoca un aislamiento y porque cuando la fatiga auditiva no se ha recuperado, dificulta las relaciones familiares.

La Temperatura: El trabajo puede realizarse con exceso o con defecto de calor. Cuando el trabajo se realiza en situaciones donde predomina una temperatura elevada (más de 30° por ejemplo), la naturaleza pone en marcha diferentes mecanismos para transferir calor desde el cuerpo humano hacia el medio ambiente. Estos mecanismos son la conducción, la convección, la radiación y fundamentalmente la evaporación. La evaporación opera a través de una mayor circulación sanguínea y del sudor. Al incrementarse la carga térmica por encima de los valores considerados normales por el propio trabajador, este experimenta molestias, incomodidad y progresivamente disminuye su actividad mental. Si el incremento es aún mayor, se producen perturbaciones psico-fisiológicas que

⁹ Julio Cesar Neffa ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo EDITORIAL HVMANITAS (CONICET) (CNRS) Argentina 2002(Pág.42-43-44)

aumentan la frecuencia de los errores y accidentes reduciendo la eficiencia del trabajo. La exposición a temperaturas elevadas puede dar lugar a dos patologías: crónicas y agudas. La patología propia de la exposición crónica puede adoptar formas diversas: urinarias, sexuales (esterilidad), vasculares (arteriosclerosis) y un envejecimiento precoz de la piel.

Riesgos de contaminación química y biológica:

Exposición directa a contaminantes químicos o biológicos, por ser parte del proceso de trabajo.

Riesgos Carga de trabajo:

Incluye las exigencias de las tareas sobre los individuos: esfuerzo físico, posturas de trabajo, manipulación de carga, exigencias de concentración.

El trabajo requiere la utilización de energía humana, que se traduce en la realización de un esfuerzo físico y mental determinado. Podemos definir la carga de trabajo como “el conjunto de requerimientos mentales y físicos a que se ve sometido un trabajador o una trabajadora para la realización de su tarea”. Los requerimientos físicos y mentales directamente relacionados con la tarea se continúan más allá de la jornada, en el espacio del hogar. Por ejemplo, el trabajo docente. La carga de trabajo como factor de riesgo se va a estudiar en dos aspectos: la demanda de esfuerzo físico y las demandas mentales o psicológicas del trabajo.

Demanda de esfuerzo físico

En el trabajo se da una combinación de posturas, movimientos y fuerzas que se traducen en esfuerzo físico. Para mantener una postura determinada, el organismo necesita realizar un esfuerzo sostenido, que es más intenso mientras más estática es la postura y mientras mayor fuerza debe sostener. Realizar movimientos también demanda un esfuerzo físico: son más exigentes los movimientos que se realizan a mayor velocidad, usando menos grupos musculares, en postura estática y venciendo una mayor fuerza que se le opone. La fuerza que se realiza en el trabajo también implica esfuerzo físico: el levantamiento de objetos pesados obliga a realizar fuerzas, pero también mantener una postura en contra de objetos que oponen resistencia y en contra de la fuerza de gravedad.

La carga física Puede adoptar dos modalidades:¹⁰

a) Estática. Se denomina así al esfuerzo físico realizado en condiciones tales que la contracción de los músculos es continua y se mantiene durante cierto tiempo, Se trata esencialmente de posturas durante el trabajo: de pie, ya sea derecho o encorvado, sentada, derecho o inclinado o encorvado, arrodillado (agachado, con los miembros superiores levantados, etc.)

b) Dinámica. La carga física que así se denomina es caracterizada por la sucesión de tensiones y distensiones de los músculos activos. Se trata de gestos, esfuerzos para empujar, levantar o transportar cargas, de los desplazamientos horizontales y verticales que efectúan los trabajadores con o sin

¹⁰ Julio Cesar Neffa ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? EDITORIAL HVMANITAS (CONICET) (CNRS) Argentina2002 (Pág.64-65-66-67)

transporte de cargas, o de otros esfuerzos musculares. En cualquiera de las dos modalidades, la carga física de trabajo implica un desgaste de energía, una modificación de la frecuencia cardiaca y otros efectos sobre el organismo

- El trabajo de pie durante un tiempo prolongado y de manera permanente, puede congestionar las piernas, formar edemas y várices, deformar los pies,
- El trabajo en posición sentada encorvado puede comprimir los órganos internos y provocar disturbios digestivos
- El trabajo en posturas encorvadas puede provocar la desviación de la columna vertebral o lesionar los discos inter-vertebrales (hernias de disco, por ejemplo)
- El trabajo en posturas arrodilladas puede deteriorar los meniscos de la rodilla, o irritar las bolsas sinoviales de las articulaciones
- El trabajo que exige muchos gestos y desplazamientos rápidos provoca el endurecimiento de los músculos, la inflamación de los mismos en los puntos de inflexión (especialmente la nuca, los hombros, los antebrazos, etc.).

6- Legislación laboral de la República Argentina

La Argentina cuenta con una amplia legislación en materia de salud laboral, entre ellas

La Ley 19587, Ley de Higiene y seguridad en el trabajo y sus decretos reglamentarios 351/79 y 1338/96 determinan las condiciones de seguridad que deben cumplir cualquier actividad laboral a nivel nacional.

La Ley 24557, Ley de riesgos de trabajo, plantea los siguientes objetivos

a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo; b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado; c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados; d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Decreto 658/96, listado de enfermedades profesionales¹¹. El reconocimiento de carácter de profesional de una enfermedad es un proceso de varias etapas, una corresponde al conocimiento del medio ambiente y condiciones de trabajo, otra al conocimiento clínico-biológico y otra al marco legislativo y médico legal que permite establecer las diferencias entre las enfermedades profesionales y comunes. Es necesario relevar y demarcar algunos elementos básicos:

- El agente que produzca daños de salud

¹¹ MEDICINA LEGAL DEL TRABAJO. Dificultades en la Pericia Médico Legal. LEONARDO RAUL WARON. ARGENTINA, 2013

- La exposición, contacto entre el trabajador y el agente
- Enfermedad claramente definida en todos sus elementos clínicos, anatómicos patológicos y terapéuticos, o un daño al organismo
- Relación causalidad, que permitan establecer asociación causa-efecto

La conjunción de estos cuatro elementos permite distinguir cuando una enfermedad es profesional o no.

Decreto 659/96¹² La representación gubernamental en el COMITE CONSULTIVO PERMANENTE presento una Tabla de Incapacidades Laborales con aplicación de factores de ponderación, entre los que se considera el tipo de Actividad, la posibilidad de reubicación laboral y la edad del trabajador.

Decreto 49/14, que incluye nuevos agentes de enfermedades profesionales como aumento de la presión intraabdominal (hernias inguinales directas y mixtas, hernias crurales), aumento de la presión venosa de los miembros inferiores (varices primitivas), y carga, posiciones forzadas y gestos repetitivos de la columna vertebral lumbosacra (hernia discal).

Resolución SRT 37/10 Listado de los Exámenes. Se establecen los Exámenes Médicos en Salud que quedarán incluidos en el Sistema de Riesgos del Trabajo.

Establécese que los exámenes médicos en salud incluidos en el sistema de riesgos del trabajo son los siguientes:

1. Pre ocupacionales o de ingreso;
2. Periódicos;
3. Previos a una transferencia de actividad;
4. Posteriores a una ausencia prolongada, y
5. Previos a la terminación de la relación laboral o de egreso.

Resolución 85/12, Protocolo para la medición del nivel de ruido en el ambiente laboral.

Resolución 389/13, Protocolo para la evaluación de las Disfonías

¹² ENFERMEDADES PROFESIONALES. REGISTRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES. Ediciones del País. Marzo 2014

7- Normas y Políticas de la Empresa:

A continuación se detallan los puntos a tener en cuenta según dicho convenio aplicable a dicha empresa

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 40/1989

TRANSPORTE DE CARGA CAMIONERO

La presente Convención Colectiva de Trabajo, será de aplicación para la totalidad de los trabajadores ocupados en el transporte de cargas por automotor en todo el ámbito del territorio nacional y/o fuera del mismo cuando se encuentra afectado al tráfico internacional.

Entiéndese por conductor a toda persona que realice habitualmente tal tarea y posea su registro habilitante, siendo sus funciones:

Conducir el rodado al lugar que se le ordene, cumplir los horarios e itinerarios establecidos, circular por la ruta que se le indique o por otra de alternativa cuando razones de fuerza mayor le impidieran circular por la prevista originalmente. Cuando el Empleador establezca horarios para la realización de los viajes, los mismos deberán tener en cuenta la legislación de tránsito, el tipo de vehículo asignado y los descansos legales y convencionales vigentes;

Vigilar y controlar la carga y descarga del camión a su cargo, excepto que los Conductores reciban la unidad cargada en cuyo caso deberán controlar la descarga y viceversa;

En los camiones de piso doble, abrir y cerrar las puertas, en caso de transportar hacienda, vigilar el estado de la misma;

En los vehículos de reparto de hasta dos (2) toneladas de carga útil, los Conductores podrán manipular bultos que no excedan de cuarenta (40) kilogramos sobre el vehículo;

Colaborar en la colocación de lonas y sogas conjuntamente con su peón acompañante. En los transportes a larga distancia, los Conductores colaborarán en la colocación de lonas y en caso de ser necesaria su colocación en las empresas, estas facilitarán el personal necesario para realizar dichas tareas;

Los Empleadores procederán a habilitar un sistema de partes diarios de novedades, por el cual los Conductores, a la terminación de su labor, deberán asentar las dificultades técnicas que observaren en los vehículos, como así también todo accidente que hubieran podido tener e inconvenientes y datos del servicio;

Los Conductores que por causa de fuerza mayor ya sea por falta de trabajo, rotura o desperfecto del camión que conducen, no puedan conducir el mismo, solamente podrán ser ocupados en tareas inherentes a su profesión y categoría laboral Conductor de larga distancia: Se entiende por Conductor de Larga Distancia aquel que se encuentre afectado exclusivamente a la conducción de vehículos cuyo recorrido exceda los cien (100) kilómetros del lugar habitual de trabajo

Embalador, peón especializado, de mudanza y o reparto. Son todos aquellos trabajadores que se dediquen a las tareas de movimiento y desmonte de maquinarias para transporte, colocación de aparejos, eslingas, etc.; que realicen mudanzas y/o repartos de cualquier naturaleza, colocación y estibaje de cargas en los vehículos, siendo sus funciones:

En los expresos y distintas Empresas, realizar los repartos y entregas de mercaderías en el destino fijado por el Empleador;

Colocará las lonas de los camiones cuando fuere necesario;

Realizar las tareas comprendidas en la categoría inmediata inferior, no habiendo trabajo en su especialidad, percibiendo la remuneración de su categoría.

Peón. Es toda persona que desarrolle tareas de carga y descarga en general y/o de barrido y/o de limpieza en depósitos, cabe actividad específica del transporte, debiendo colaborar con el operario especializado en la colocación de lonas.

Modalidades aplicables a las categorías de embaladores, peones especializados y/o de reparto y/o peones en general.

Cumplir estrictamente el horario de trabajo asignado y respetar las disposiciones del presente Convenio Colectivo;

En el desempeño de sus funciones dependerán técnicamente en primer término del Conductor, con quién deberán cooperar en la mejor forma posible y acatar las órdenes que el mismo les imparta, siempre que estas se relacionen con el trabajo y de acuerdo con las instrucciones dadas por el Empleador;

Los peones no podrán cargar ni descargar bultos o bolsas que excedan de los cincuenta (50) kilogramos, salvo los que carguen o descarguen carne que deberán llevarlo en las parihuelas. Cuando los bultos excedan el peso citado precedentemente, los operarios deberán requerir colaboración a los fines de proceder a su carga y/o descarga;

Los peones especializados que, por razones de organización, mejor servicio, disminución de tareas y/o de fuerza mayor no tengan trabajo como tales, podrán desempeñar las tareas generales que la Empresa indique relacionadas con el transporte;

En los casos de edificios de más de una planta elevada, que no contare con medio mecánico de elevación, el trabajador no estará obligado a transportar bultos que superen los treinta (30) kilogramos por la escalera, aunque el citado bulto pudiera ser transportado por dicho medio, por lo que deberá implementarse el izamiento de las cargas por medio de sogas y/o poleas y/o cualquier otro medio mecánico de ayuda.

Ropa de trabajo: Los Empleadores tendrán la obligación de proveer a la totalidad de su personal operativo y de taller en concepto de ropa de trabajo, dos (2) camisas y dos (2) pantalones de verano y dos (2) camisas y dos (2) pantalones de invierno por año, quedando a consideración de las partes variar dichas vestimentas por otras que consideren más apropiadas a la modalidad de trabajo o gusto personal, respetando la uniformidad de la ropa. Asimismo, proveerán a su personal operativo y de taller de las prendas de ropa de agua y botas, con arreglo a la modalidad de trabajo, la que se renovará cuando su estado de deterioro lo requiera.

Condiciones mínimas de seguridad: Déjase establecido, a fin de proveer las condiciones mínimas de seguridad en que debe efectuarse el transporte automotor de cargas, que los vehículos deberán ajustarse a las disposiciones vigentes

Condiciones de trabajo del personal de Corta Distancia y Locales.

Jornada de trabajo: La jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes, y de cuatro (4) horas los días sábados. Dentro de lo estipulado precedentemente las horas de trabajo legales de lunes a sábados será de cuarenta y cuatro (44) horas, pudiéndose distribuir dichas horas de lunes a viernes, no excediéndose la jornada diaria más allá de las ocho horas cuarenta y cinco minutos (8,45'). Si así se distribuyera, el trabajador estará exceptuado de prestar servicios los días sábados, y si los prestara, esas horas de trabajo hasta las trece (13) horas, le serán abonadas con el cien (100%) por ciento de recargo.

Jornada nocturna: La jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las veintiuna (21) y las seis (6) horas, con interrupción de treinta (30) minutos que deberá tomarse al llegar a la quinta (5) hora de

trabajo comprendido dentro de la jornada de trabajo.

Prolongación de tareas: Cuando el trabajo se prolongue más allá de las veintiuna (21) horas o se inicie antes de las seis (6) horas, o de cualquier manera cuando se alternen horas diurnas con nocturnas, éstas se pagarán con el cien (100%) por ciento de recargo, a excepción del caso en que el obrero entrara a trabajar a las cinco (5) horas en que se abonará como extra o sea con el cincuenta (50%) por ciento de recargo la hora de cinco (5) a seis (6).

Horas extras: Las horas extras serán abonadas con el cincuenta (50%) por ciento de recargo cuando excedan las jornadas establecidas.

Horas extras realizadas en sábados, domingos o feriados: Las horas extras trabajadas después de las trece (13) horas del día sábado, así como los domingos o feriados serán abonadas con el cien (100%) por ciento de recargo. Se entiende por día feriado de pago obligatorio los declarados por Ley.

Pausa y/o interrupción de tareas: Dentro de lo estipulado precedentemente la prestación de servicios por jornada podrá ser continua con una pausa de treinta (30) minutos que deberá tomarse a la quinta (5) hora de trabajo comprendida dentro de la jornada legal. Cuando la interrupción sea mayor de treinta (30) minutos, será de dos (2) horas, la jornada se considerará discontinua y las prestaciones parciales serán dos (2) como máximo y de cuatro (4) horas cada una. La interrupción prevista en la jornada discontinua podrá ser ampliada por el Empleador cuando razones operativas, funcionales, climáticas y/o zonales lo exijan. Los Sindicatos respectivos podrán objetar esta decisión si la misma tiene carácter arbitrario, ante la Comisión Nacional Paritaria de Interpretación la que deberá expedirse dentro de los treinta (30) días

Trabajos en interrupción del medio día: Si por razones de servicio, el personal debiera durante el período de interrupción del medio día, restar una (1) hora a ese período, deberá cobrar dicha hora extra con el cincuenta (50%) por ciento de recargo.

Planillas de horarios: Los Empleadores colocarán en lugar visible, la planilla reglamentaria.

Horario de trabajo: El personal deberá ser ocupado con un horario previo establecido.

Iniciación y finalización de la jornada de trabajo: La jornada de trabajo se inicia a la hora indicada para que el personal tome servicio en su lugar habitual y termina cuando hace entrega del vehículo o cuando retorne al lugar destinado a tal fin. En los casos en que deba tomar y/o dejar servicio fuera de su lugar habitual, el traslado hasta el mismo será considerado trabajo efectivo y serán por cuenta del Empleador los gastos de movilidad.

Condiciones de trabajo del personal de Larga Distancia.

Transporte de larga distancia: Será considerado Transporte a Larga Distancia el que supere los cien (100) kilómetros del lugar habitual de trabajo.

Choferes de transporte de larga distancia: Los choferes que trabajan en el transporte de Larga Distancia, percibirán en todos los casos las mensualizaciones establecidas en la Primera Categoría de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Horas extraordinarias por kilometraje recorrido: Atento a las peculiaridades del transporte de Larga Distancia, los Choferes de dicha categoría percibirán además de las retribuciones señaladas en el artículo precedente, la suma de australes 0,2479 por kilómetro recorrido, compensándose con este importe, horas extraordinarias. Esta retribución deberá ser abonada juntamente con las mensualizaciones referidas en el artículo que antecede. Queda convenido expresamente que la retribución por kilometraje se deberá pagar en todos los casos en función a los kilómetros recorridos por el Conductor, aunque no hubiere trabajado horas extraordinarias en el período de que se trate. Esta retribución forma parte integrante del salario. Los kilómetros recorridos, los sábados después de las trece (13) horas, los domingos y/o feriados nacionales, serán abonados con el cien (100%) por ciento de recargo.

Descansos parciales: Sin perjuicio de los descansos parciales establecidos en las Leyes pertinentes, el Trabajador a la finalización de cada viaje que supere o iguale la jornada de trabajo, tendrá un descanso como mínimo de doce (12) horas continuadas.

Descansos compensatorios: A los efectos de establecer el descanso compensatorio en el lugar de residencia a los Conductores de Larga Distancia, se establece que los mismos deberán gozar de un descanso compensatorio de treinta y seis (36) horas continuadas por cada cinco días y medio (5 1/2) de trabajo. Estos descansos compensatorios serán acumulativos cuando el o los viajes se prolonguen más allá de los cinco días y medio (5 1/2) de trabajo mencionados, en proporción a los días trabajados en exceso. Estos descansos se tomarán indefectiblemente a la llegada del trabajador a su residencia habitual.

Sistema de retribución: Cualquier modalidad o sistema de retribución que no se ajuste a lo prescrito en la presente Convención, no suplirá las obligaciones remunerativas a cargo del Empleador que se estipulan en el presente Convenio Colectivo, pero serán consideradas como parte de la Planilla de Contralor de kilometraje recorrido: A los efectos del control del kilometraje recorrido, El Empleador tendrá la obligación de llevar por duplicado, una planilla rubricada por la Autoridad de Aplicación, según el modelo anexo, en la cual se asentarán los kilómetros recorridos en cada viaje, la que para conformidad firmarán las partes y mensualmente el principal entregará el o los duplicados debidamente firmados. Se tendrá como parte de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las instrucciones que consigna la planilla anexa, asimismo el Conductor deberá ir munido durante el viaje, de la última planilla liquidada la que exhibirá en toda oportunidad que se le requiera. Las Empresas y/o los Trabajadores podrán con la conformidad de la FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES CAMIONEROS Y OBREROS DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE CARGAS, realizar otro modelo de planilla que se adapte a sus exigencias operativas y que cumpla con los preceptos conceptuales establecidos en esta Convención Colectiva de Trabajo.

Rama de Transporte de Clearing y Carga Postal Caracterización de la actividad: Conformar la caracterización de la presente especialidad, el transporte y distribución de correspondencia, documentación comercial y particular, valores correspondientes a operaciones bancarias en cámaras compensadoras, carga postal, paquetería y distribución postal de diarios y revistas.

Personal comprendido: La presente especialidad comprende a los trabajadores afectados en forma principal y habitual al transporte referido en la precedente caracterización. La clasificación y funciones del personal comprendido en la presente especialidad son las que se enuncian a continuación:

a) Chofer: Es todo conductor que se encuentre habilitado para conducir vehículos automotores de cargas y conduzca habitualmente tales unidades afectadas a los servicios comprendidos en la presente especialidad. Son funciones específicas del mismo, además de las que le corresponden por su calificación profesional y las consignadas al respecto en la parte general del presente Convenio Colectivo, las siguientes:

1) Recibir y entregar los bultos en la forma y modo que se le indique, procediendo a su carga y descarga de las unidades y la distribución y retiro de los mismos hasta un máximo de treinta (30) kilos por cada uno de ellos.

2) Conformar y rendir los remitos y toda otra documentación correspondiente como le fuera ordenado. Por todo lo cual, percibirá un adicional de un catorce (14%) por ciento sobre el salario básico de la categoría de chofer de primera el que integrará el salario básico a todos sus efectos.

b) Distribuidor domiciliario: Es todo trabajador afectado en forma habitual a la clasificación, distribución y recolección domiciliaria de:

a) paquetería cuyo peso no supere a quince (15) kilos, a menos que se le facilite algún medio auxiliar y adecuado que posibilite hacerlo con un peso mayor;

Jornada Laboral: Con relación a la jornada laboral, será considerado trabajo efectivo, todo el tiempo que los trabajadores de esta rama se encuentren a disposición de la empresa, realicen o no, tareas específicas. En este mismo sentido, en el supuesto que la toma de servicio se efectúe fuera del lugar habitual, el traslado será considerado, también, como trabajo efectivo, al igual que el lapso que demande el traslado del trabajador a su lugar de residencia habitual. Cuando por la índole de las tareas a realizar, en función de las necesidades de la empresa, fuera menester que los trabajadores continuaran efectuando tareas de carga, descarga, desmontaje, transporte, etc., en exceso de la jornada normal, será de aplicación el régimen general de horas extraordinarias y de comidas, que surja de la presente convención.

8- Estrategia Metodológica:

Se utilizó triangulación a través de métodos cuanti-cualitativos. (encuestas, fotografías, observación y medición).

Mediante el relevamiento de datos, a nivel cualitativo se tomarán historias de vida, a nivel cuantitativo se realizan encuestas y ya que tuve acceso a tarjetas de marcación del año 2019 nos permitió relevar además índices de ausentismo laboral.

Se trabajó con datos obtenidos en el marco del objeto de estudio (la empresa y sus trabajadores).

El análisis se enfoca en los trabajadores del sector de carga y descarga de “paqueterio” de diferentes pesos y tamaños debido a la variedad de productos con lo que trabajan.

La investigación se sitúa durante el proceso de trabajo desde que llega el camión con la mercadería realizándose la descarga hasta que se cargan nuevamente en fletes para la distribución en los diferentes comercios.

9- Marco Histórico:

EXPRESO JUPITER SRL EMPRESA FUNDADA EN EL AÑO 1962, en la zona sur de rosario con sucursal también en la provincia de buenos aires en el barrio de la paternal (capital federal).

A través de la sociedad entre 2 familias los fuster y los frances. según cuentan los empleados podría haber empezado a funcionar antes con el nombre de saturno pero no hay registros de esto , comienza por esos años con el transporte de carne a los mas importantes frigoríficas de rosario swift , sugarosa, paladini y maciel para luego dedicarse mas de lleno a “el paqueterio” (articulos de industria textil desde rollos de tela hasta ropa, bazar electrodomésticos ferreterías industriales, colchones, linea blanca, zapateria jugueteria, iluminación, alimentos no perecederos, accesorios para el automotor, bicicletas y muebles.

actualmente el abastecimiento a frigoríficos se limita solo a condimentos, insumos para oficina e implementos para los empleados.

la fecha de inicio de dicha empresa es coincidente con el auge del transporte de carga terrestre a traves de camiones tras el detrimento de el trasporte a través de ferrocarril.

Haciendo hincapié en el surgimiento del transporte de carga en la Argentina me retrotraigo en la historia hacia el año 1937 se crea la ley 12.346 que crea la comisiona nacional de coordinación de transporte ya sea por agua o por tierra, esta ley se dictó cubriendo la necesidad de establecer un marco al incipiente transporte automotor frente al ya consolidado transporte ferroviario (que comenzaba a presentar señales de perdida de importancia relativa) tanto de carga como de pasajeros debido al surgimiento de la industria automotriz, la construcción de caminos y el surgimiento del camión pusieron en jaque a los trenes ya que competían tanto por el transporte de carga de distancia corta y los despachos chicos de encomiendas. En este periodo a nivel nacional empieza a desarrollarse la industria liviana la cual beneficia al transporte automotor.

Así es como el ferrocarril tuvo su época dorada para posteriormente sufrir un lento proceso de obsolescencia funcional y deterioro material. Para 1962 aproximadamente ya habían perdido notables cantidades de cargas con la implementación del “plan larkin” (el cual tuvo como fin el levantamiento de varios kilómetros de vías y varios ramales además de despido a trabajadores del rubro) suplantándose en su mayor parte por el autotransporte.

Estas fechas son coincidentes con el inicio de actividades de esta empresa denominadas “expresos” dedicadas al transporte mediante camiones.

Como anteriormente se menciona esta empresa es fundada por la sociedad entre dos familias de las cuales los Fuster fueron los más dedicados a el seguimiento de su funcionamiento desarrollo y equipamiento como así también control financiero, empleados y sostén diario para que siga en marcha la firma.

El dueño fundador por parte de la familia Frances muere en 1982 quedando como herederos de la firma su esposa, e hijas ya fallecidas y su nieto (actual responsable).

El dueño por parte de la familia Fuster muere en 2009 quedando como herederos sus sobrinos (actuales responsables).

A partir de esta fecha comienzan a sucederse una serie de conflictos entre los nuevos responsables que derivan en la situación actual que afrontan sus trabajadores es decir el pase a cooperativa para asegurar la continuidad de los puestos de trabajo.

Desde el año 2009 a la actualidad (2020) han estado dirigidos gerenciados por 5 interventores mediante la disposición del juez García del juzgado de la 6ta nominación. Esto sucede porque sus dueños no llegan a común acuerdo en cuanto a la continuidad de la empresa por lo que dicho juez toma esta medida a lo largo de más de 10 años, en este contexto y a lo largo de estos años un número importante de trabajadores renuncia a la empresa y forman una empresa similar con otro nombre y al parecer al mando de uno de sus actuales dueños según el relato de los trabajadores. En el año 2014 una de las familias pide disolución de la sociedad la cual no es aceptada por la otra parte.

A comienzos del año 2018 los trabajadores comienzan a reunirse y organizarse para formar la cooperativa presentando la documentación que requieren, estando de acuerdo la mayoría designan presidente secretario tesorero pro tesorero y vocal, con la ayuda de Jose Abelli (dirigente político). Entendido en funcionamiento y organización de cooperativas. La comisión acude a la LEGISLATURA SANTAFESINA y al INAES (INSTITUTO NACIONAL DE ASOCIATIVISMO Y ECONOMIA SOCIAL) en busca de ayuda.

Cabe mencionar al sindicato de camioneros de la provincia de santa fe quienes ofrecieron conseguir compradores y en reiteradas oportunidades en las que se consiguió probables interesados según los trabajadores los mismos no ofrecieron continuar con la antigüedad del personal por lo que optaron por no aceptar, en este contexto se destaca la negativa del sindicato para pasar a cooperativa ya que de este modo los trabajadores dejarían de pertenecer a dicho gremio.

después de años el juez que interviene dispone poner un liquidador para cerrar definitivamente la empresa, los trabajadores piden que se dicte la quiebra (condición indispensable para pasar a cooperativa) según la reglamentación. A comienzos del año (2020) se apela dicha medida por parte del abogado de la empresa.

Actualmente los trabajadores continúan esperando una solución refieren que el presidente del (INAES) ing Cafiero junto con el ministro de desarrollo de la pcia de santa fe redactaron una carta al juez para pedir que declare la quiebra.

Por otra parte, a través de su asesor legal los trabajadores tienen entendido según cuentan que la AFIP podría pedir dicha quiebra (como una situación de excepción) que les permita la continuidad

laboral que según ellos es lo que les importa y están luchando por preservar. Estos procesos tienen un plazo acordado por lo que los trabajadores se encuentran en una lucha contra reloj para no perder su fuente laboral.

NOTA DIARIO EL CIUDADANO



Ciudad

Planetas desalineados

Expreso Júpiter: si Diputados no aprueba la expropiación 50 trabajadores quedarán en la calle

El Senado provincial había otorgado la media sanción en favor de la cooperativa que conformaron los empleados. Si el proyecto no se trata este jueves, la empresa de Arijón 670, que hace traslados de productos y mercaderías, cerrará sus puertas definitivamente

14 de noviembre de 2020 - 23:21 | Paola Cándido



La histórica firma Expreso Júpiter, de Arijón 670, que hace traslados de productos y mercaderías (sobre todo del rubro textil) tiene los días contados. La Cámara de Senadores -por iniciativa del senador Marcelo Lewandowski- había otorgado a principios de octubre la media sanción a un proyecto de Ley de Expropiación Temporal, que permite a los trabajadores constituidos en cooperativa conservar sus puestos de trabajo. Pero si el proyecto no se trata



Las más leídas ahora

1 [Siete periodistas, dos ex futbolistas y un cocinero: así quedaría el Concejo rosarino en diciembre](#)

2 [Con Amalia Granato afuera: así quedarán las principales listas de Diputados y Senadores de Santa Fe](#)

3 [Encontraron a un hombre desnudo, maniatado y con cortes en el cuello en una pensión céntrica](#)

4 [Un hombre de 28 años fue condenado por matar a otro en barrio Las Flores](#)

5 ["No te lleyes tus órganos al cielo, el cielo sabe que los necesitamos acá"](#)



<https://www.elciudadanoweb.com/expresso-jupiter-el-diputado-no-aprueba-la-expropiacion-50-trabajadores-quedaran-en-la-calle/>

1/7

este jueves en la Cámara de Diputados, la empresa cerrará y todos quedarán en la calle. "La expropiación es la única salvación", dijo a El Ciudadano Sebastián Corvalán, uno de los empelados.

El proyecto de expropiación de la firma de zona sur declara de utilidad pública y sujeto a expropiación el "uso temporal" del inmueble. De esa manera, se busca proteger la fuente laboral de 50 familias de Rosario.

Además, alcanza a los vehículos de la firma, las herramientas, instalaciones y los bienes intangibles, marcas, patentes y habilitaciones necesarias para el desarrollo de las actividades habituales de la empresa. De esta forma quedan temporalmente "por fuera" del patrimonio a alquilarse en la quiebra.

"Se pospuso tres veces el proyecto de expropiación en Diputados. Si no se trata este jueves, el liquidador que designaron cierra la empresa y todos los trabajadores quedamos en pampa y la vía", advirtió el trabajador.

Cabe recordar que por una orden judicial, a fines de agosto, se dispuso la liquidación de bienes de la empresa.

Corvalán, que trabaja desde hace más de 15 años en el área de logística, contó que a fines de junio el Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social (Inaes) les entregó la matrícula como "Cooperativa de Trabajo Expreso Júpiter Limitada".

Este tipo de iniciativa cuenta con antecedentes en la Legislatura santafesina. Uno de los más resonantes es el de la Ley 13.317, que declaró de utilidad pública y sujeto a expropiación el "uso temporal" de los inmuebles, maquinarias, instalaciones y bienes de la Cooperativa de Trabajo Naranpol.

La historia

Los problemas en la empresa, con base en barrio Saladillo, empezaron en 2009 con la muerte de sus fundadores Juan Manuel Fuster y Julio Francés. A partir de allí hubo dificultades para llegar a acuerdos de mayorías de las asambleas, por lo que nunca se pudo designar a un gerente.

La firma de zona sur está bajo administración judicial desde hace unos 10 años, luego del pedido de disolución que hicieron los herederos de uno de sus fundadores.

Ante ese escenario, el juzgado en lo Civil y Comercial N° 6 a cargo de Néstor García designó a varios administradores, uno de ellos, recuerdan los trabajadores, había sido condenado por la Justicia por diversos delitos. En los años bajo administración judicial se retuvieron aportes de los empleados y se incumplieron obligaciones impositivas, sin que el tribunal interviniente tomara medidas al respecto, agregaron.

El personal planteó su intención de recuperar la empresa y, según señalaron, recibió siempre respuestas negativas del juez que lleva la causa, al que luego denunciaron por haber permitido los incumplimientos tributarios y de derechos laborales.

Se duplicaron los pedidos

Uno de los puntos a destacar, remarcó Corvalán, es que durante la pandemia se duplicaron los pedidos. El trabajador contó que Expreso Júpiter tiene una sucursal en el barrio La Paternal, en la ciudad de Buenos Aires. La cartera de clientes hoy es más amplia y se entregan pedidos a la principales firmas: en los shoppings Alto y Portal Rosario, en las peatonales y en los locales de las galerías, entre otros.

"Tenemos mucho trabajo. La empresa da ganancias y hasta podríamos comprar dos camiones por año cero kilómetro. Si la administramos los trabajadores nos va a ir mucho mejor y hasta vamos a necesitar más empleados", aseguró el empleado de la firma de transporte.

Según contó Corvalán, la firma tiene una deuda impositiva superior a los 100 millones de pesos en la Administración Federal de Impuestos (Afip), en concepto de aportes de la seguridad social.



MAÑANA VA A SER MEJOR
BIENVENIDO A MAÑANA

DIQUE DOS, PUERTO DE SANTA FE



La Caja
que construimos



LA CIUDAD

PRESERVAR FUENTES LABORALES

La Legislatura analiza expropiar una empresa en crisis

en los
lado
en g
nos
una
forn
ade
me
ciu
co
ri
co

VERONICA BENEDETTI, LA CAPITAL



PIE. Los empleados de Expreso Júpiter suman apoyo legislativo.

trata de Expreso Júpiter, una firma que atraviesa un proceso de vaciamiento y la Justicia ordenó la liquidación. Y 50 empleados en vilo

pérdida de los puestos de trabajo ya que la empresa se encuentra en un proceso de vaciamiento. La Justicia ordenó la liquidación. “Lo que hacemos es acompañar el proceso de los empleados para que puedan convertirse en una cooperativa y mantener los puestos de trabajo, que vi

10- Proceso de Trabajo:

El mismo se desarrolla de lunes a sábados de 5 a 13 hs, este horario corresponde a los trabajadores del sector “planchada” que es donde se realiza la carga y descarga de mercadería.

La empresa cuenta con los siguientes empleados por sector:

Deposito calle Arijón (zona sur)

- 2 en recepción
- 7 en administración
- 3 cobradores
- 3 choferes
- 1 encargado de larga distancia
- 5 fleteros
- 15 en planchada

Los horarios varían de acuerdo al sector recepción, administrativos cobradores y encargado de larga distancia (8 a 16 hs.), chóferes de larga distancia (variable el día que viajan salen a las 20 hs. Llegan a Bs. As. a la sucursal del barrio de paternal comen descansan y alrededor de las 14 hs. emprenden el camino de vuelta), fleteros (8 a 13 hs.).

El mismo comienza con la llegada del encargado de planchada a las 5 am, quien es recibido por el sereno luego llegan los demás trabajadores del sector comienza la descarga del camión (el cual llega entre las 22 y 23 hs. del día anterior) el chófer lo deja y se retira hasta el horario de su nuevo viaje que es variable.

Una vez terminada la descarga comienza la carga al flete alrededor de las 8 am, horario en el que también llegan los administrativos, cobradores, encargado de larga distancia y recepción. Cuando se termina de cargar el flete se comienza con el reparto, se dirigen al mismo el chofer y dos empleados de planchada por flete. Habitualmente salen 3 por día, se dirigen a los diferentes comercios; y aproximadamente a las 13 hs. Vuelven, al depósito. Y previo a retirarse deben rendir el pago de aquellos comerciantes que realizan el mismo en el momento, debido a que algunos tienen cuenta corriente o realizan el pago con cheques. Tarea que realizan los cobradores posteriormente.

El sector de planchada se encuentra en la parte posterior de la empresa dejando lugar a la playa de estacionamiento de camiones. Se encuentra sobre elevada, es decir, se accede por una pequeña escalera de 5 escalones de material, quedando de esta manera a la altura de la parte posterior del camión. El mismo sector se utiliza también de depósito y cuenta con una especie de mirador de

estructura de madera, al que se accede por otra escalera de hierro; donde tiene su escritorio el encargado y de esta manera observa el proceso.

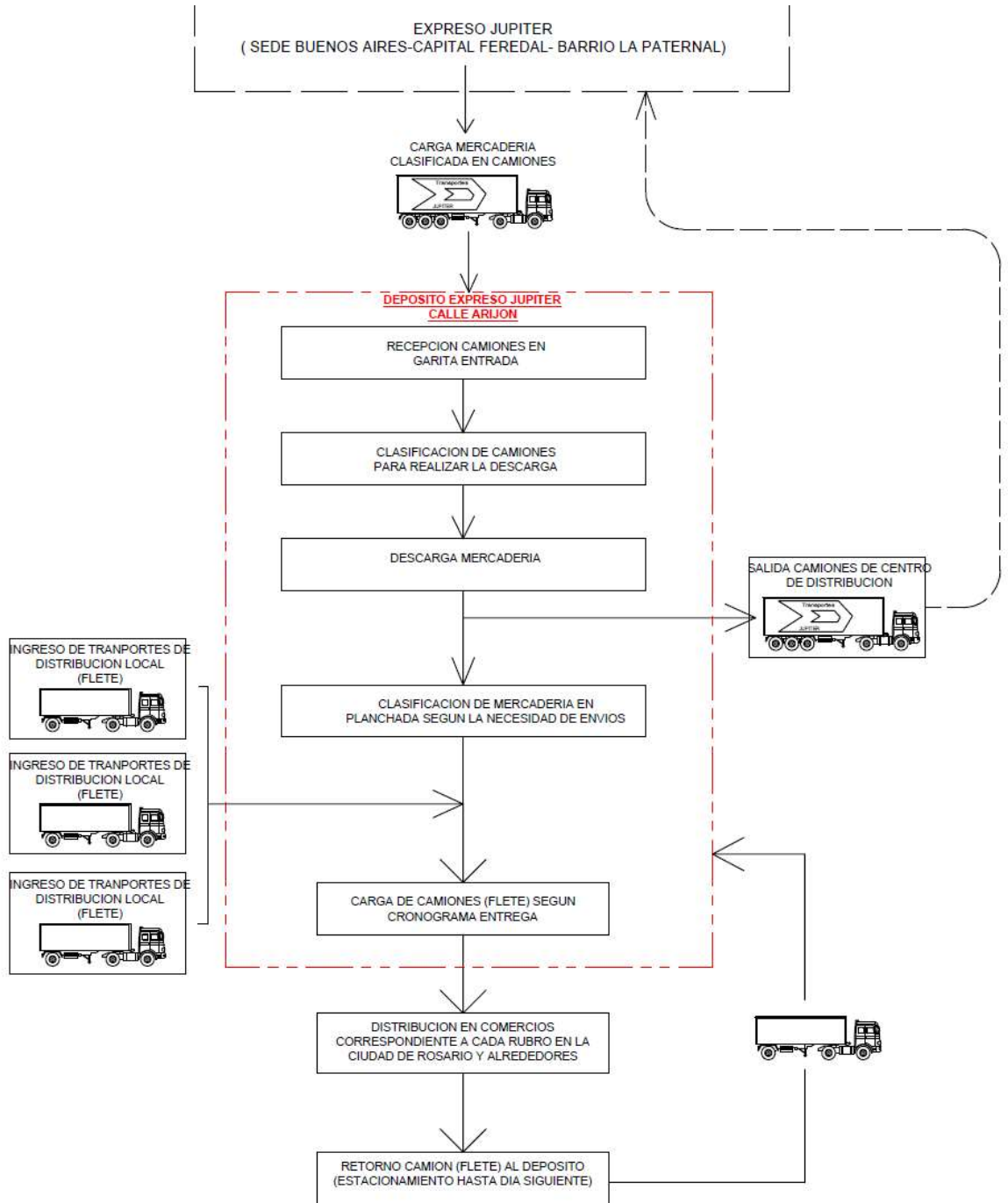
Al ser tan diversa la mercadería algunos paquetes o cajas se descargan entre dos, o individualmente de acuerdo al tamaño, cuentan con materiales de protección como fajas lumbares guantes y borceguíes.

Según el contrato colectivo de trabajo de camioneros (CCT 4089), la jornada de trabajo de los trabajadores de planchada se considera mixta, la misma establece lo siguiente:

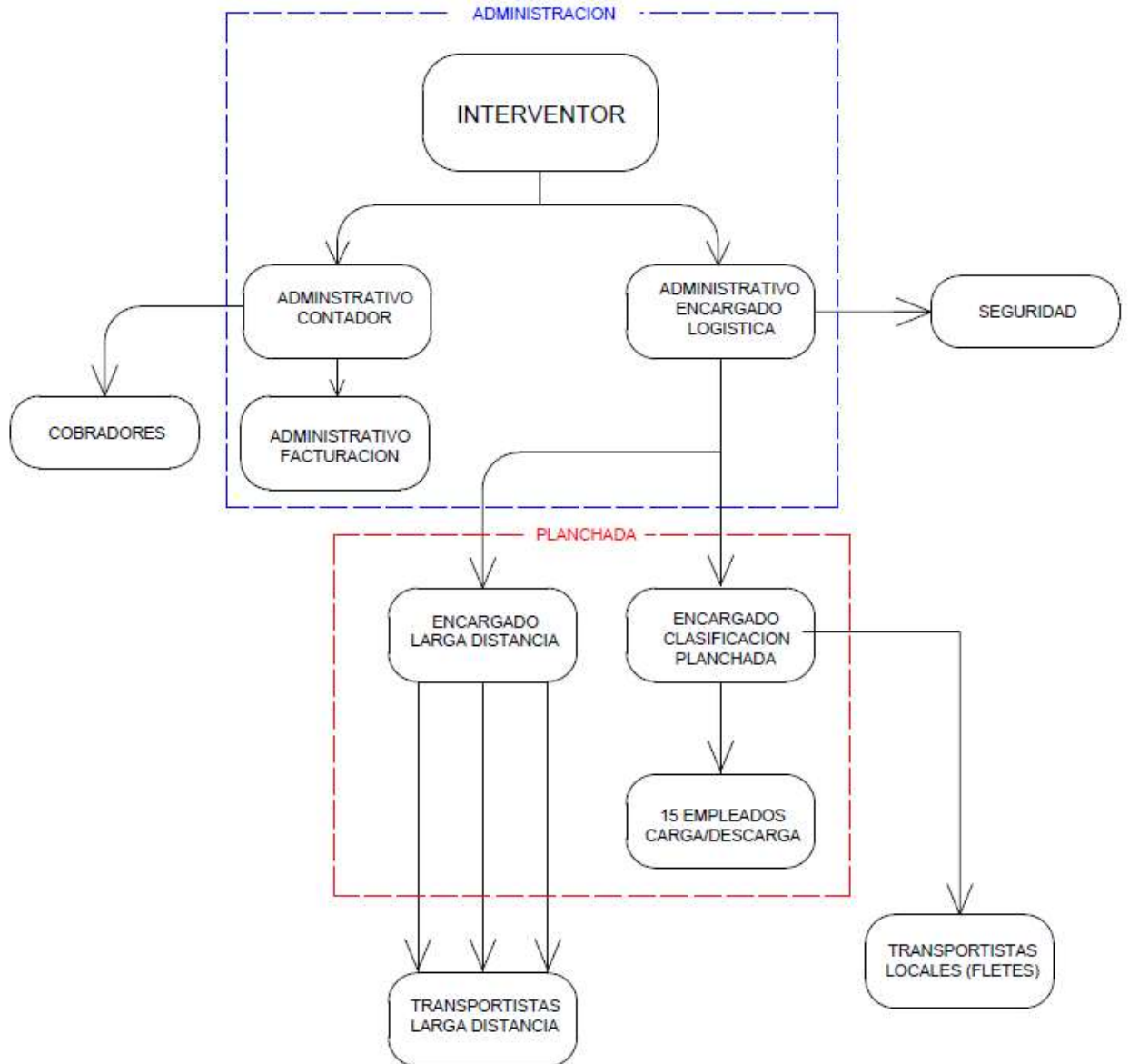
Jornada “mixta”:

Si la jornada continúa desarrollándose más allá de las 21 horas (lo que significa que ha comenzado antes de esa hora) o comienza antes de la hora seis o de cualquier modo se alternan horas diurnas con nocturnas, estas se pagan con un 100% de recargo, excepto que el trabajador comience la jornada a la hora cinco, en que se abonará con un 50% de recargo la hora trabajada entre las cinco y las seis.

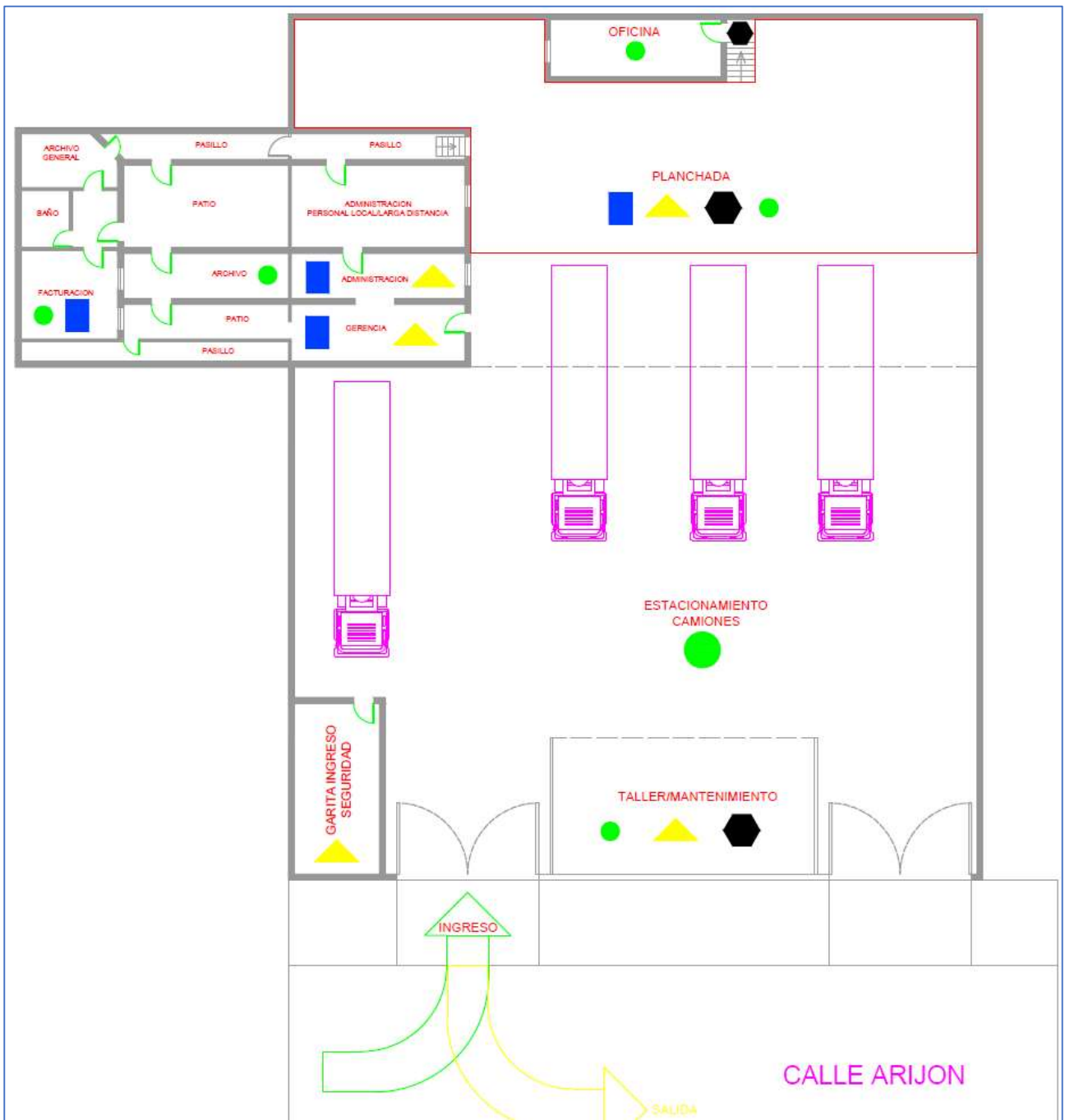
DIAGRAMA FLUJO TRABAJO



ORGANIGRAMA



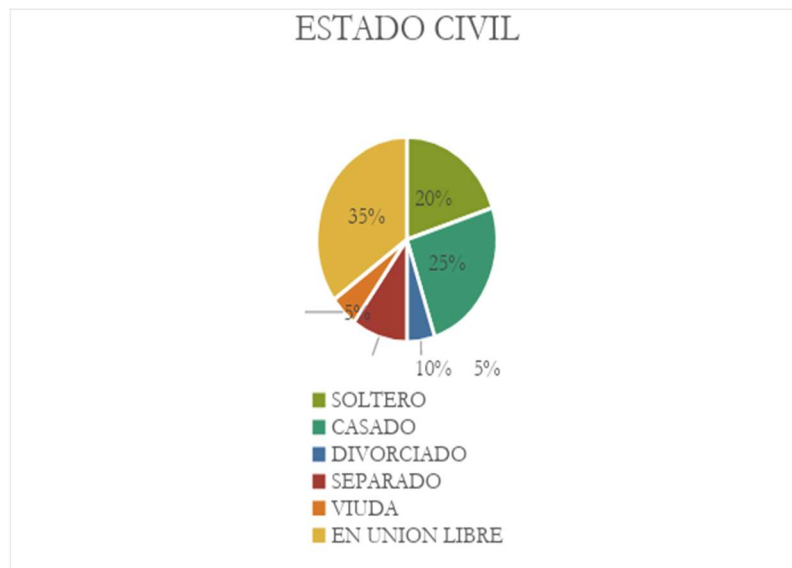
MAPA DE RIEGO



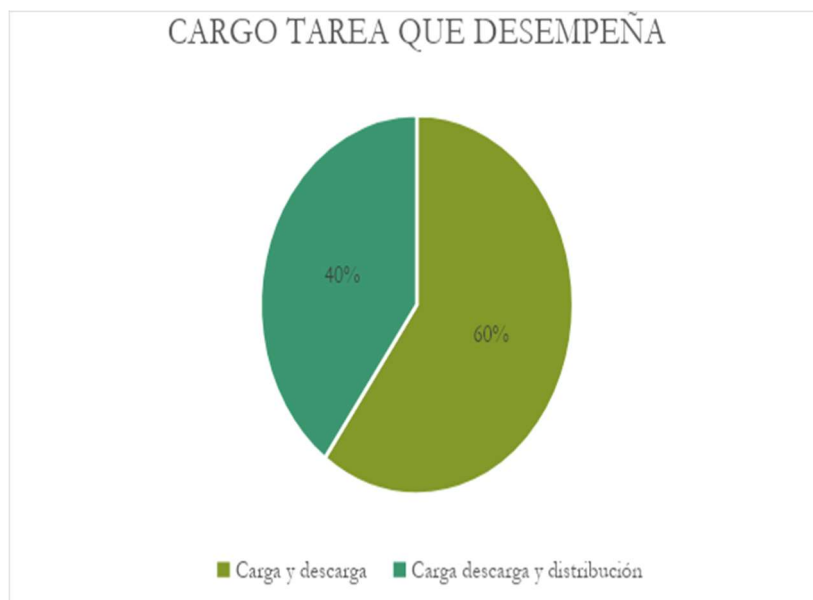


11- Presentación de los Informes del Programa

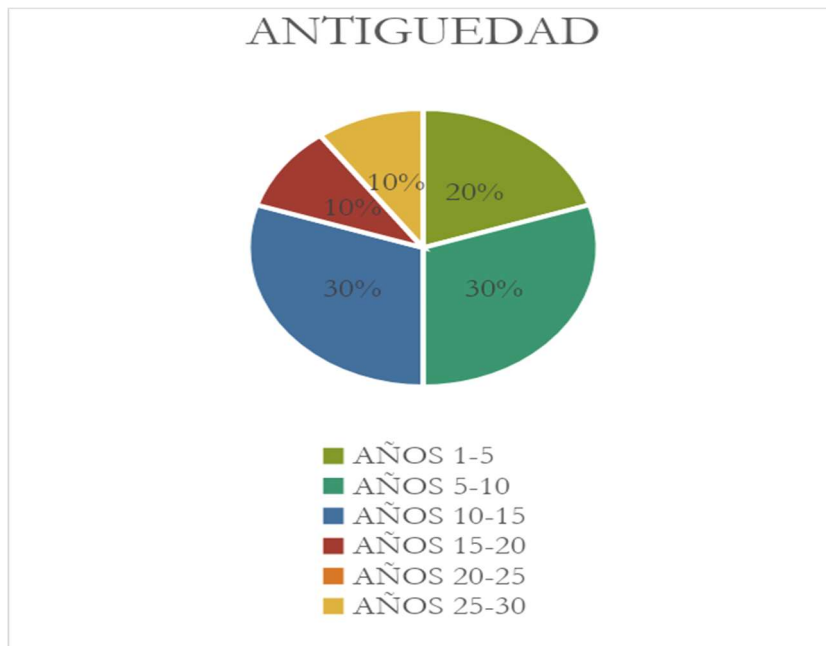
GRAFICOS DE LAS ENCUESTAS:



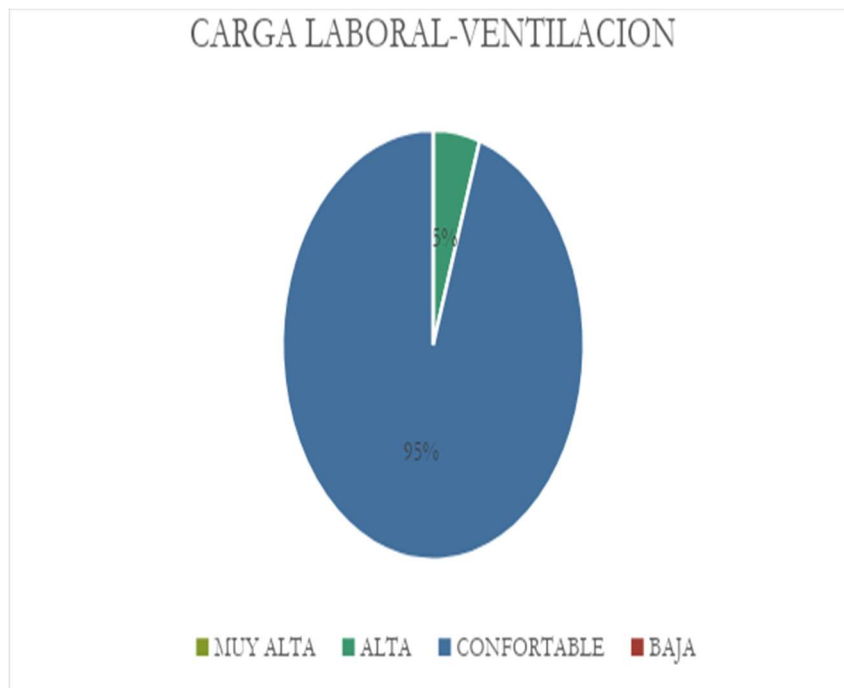
LOS TRABAJADORES DE EXPRESO JÚPITER PERTENECIENTES A LA PLANCHADA, QUE ES EL SECTOR DONDE SE REALIZA EL ANALISIS DEL TRABAJO SON TODOS HOMBRES, EN SU MAYORIA ESTAN EN PAREJA, ENTRE ELLOS LA MAYORÍA EN UNION LIBRE, EN MENOR PORCENTAJE CASADOS LEGALMENTE, SIGUIENDO AQUELLOS QUE ESTAN SOLTEROS, LOS CUALES REPRESENTARIAN EL 80%, EL 20 % RESTANTE LO CONFORMAN LOS SEPARADOS VIUDO Y DIVORSIADOS.



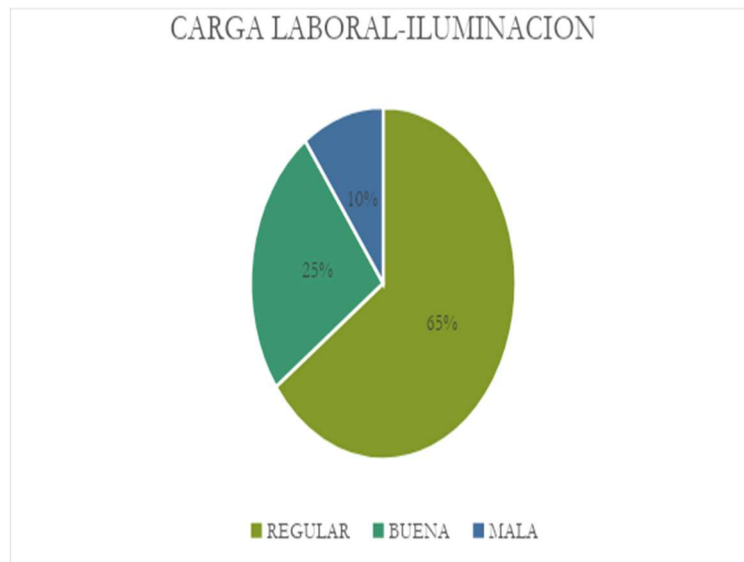
EN CUANTO A LA TAREA QUE DESEMPEÑAN LA MAYORIA TRABAJA REALIZANDO CARGA Y DESCARGA, MIENTRAS QUE MENOS DE LA MITAD DE ELLOS ADEMÁS REALIZA TAREAS DE DISTRIBUCION DE MERCADERIA EN FLETES, LLEVANDO LA MERCADERIA A CADA COMERCIO.



EN CUANTO A LA ANTIGUEDAD EN LA EMRESA MAS DE LA MITAD TRABAJA ENTRE 5 Y 15 AÑOS EL 40 % RESTANTE SE DIVIDE ENTRE AQUELLOS QUE TIENEN ANTIGUEDAD DE 1 A 5 AÑOS, Y DE 20 A 30 AÑOS QUIENES SON LA MINORIA. LA TOTALIDAD DE LOS MISMOS SON DE LA CIUDAD DE ROSARIO.



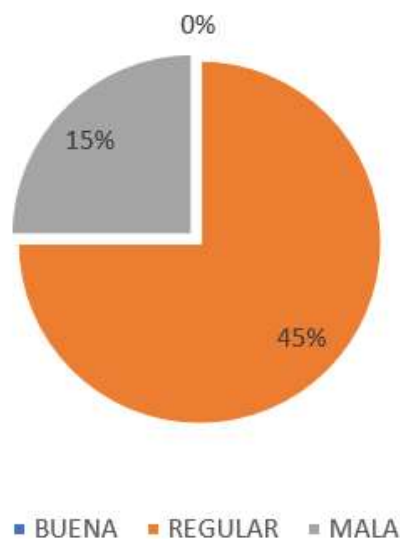
EN CUANTO A LAS CARGAS LABORALES HUBO RESPUESTAS VARIANTES EN RELACION A LA VENTILACION E ILUMINACION. LA MAYORIA COINCIDIO EN QUE LA VENTILACION ES CONFORTABLE YA QUE SE TRATA DE UN GALPON ABIERTO.



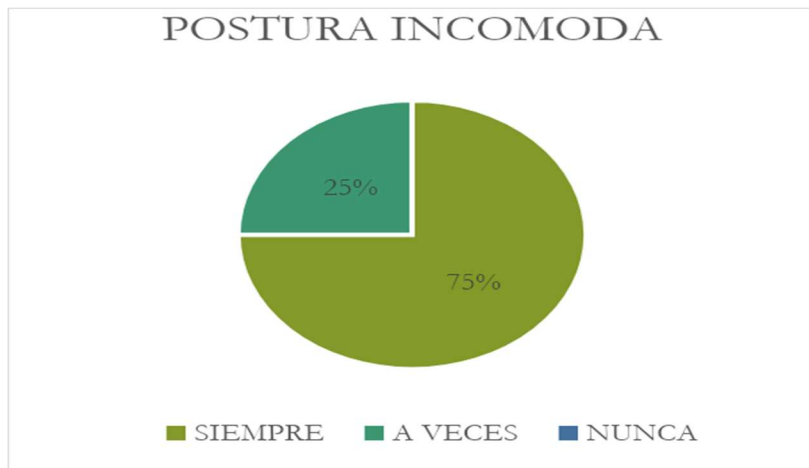
EN CUANTO A ESTE PUNTO LA MAYORIA COINCIDIO EN QUELA MISMA ES REGULAR YA QUE LA JORNADA COMIENZA CUANDO AUN ES DE NOCHE Y NO SE CUENTS CON BUENA LUMINARIA POSTERIORMENTE CON LA LUZ DEL DIA CUENTAN CON ILUMINACION NATURAL Y ARTIFICIAL.

ESFUERZOS FISICOS Y POSICIONES FORZADAS.

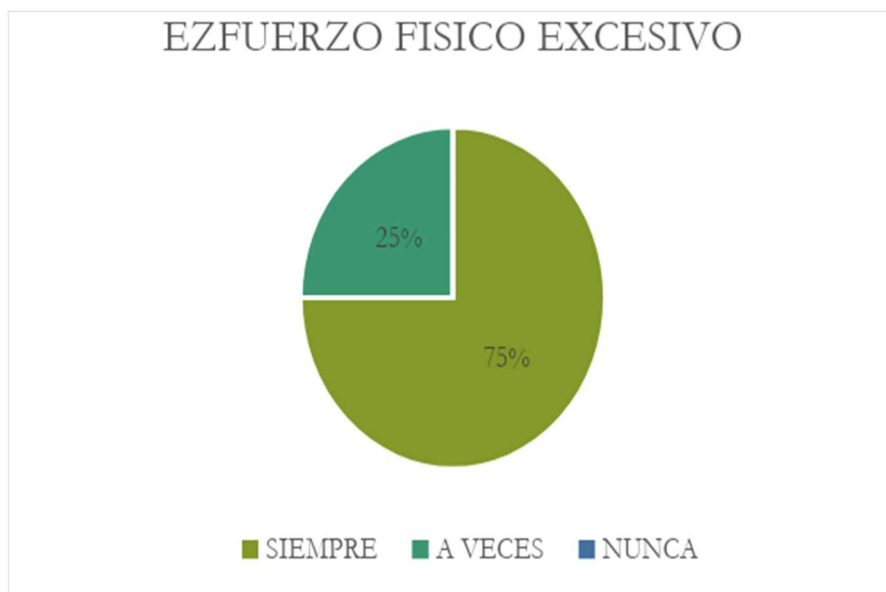
ESTAR DE PIE TODA LA JORNADA



LA MAYORIA ESTA DE PIE TODA LAJORNADA YA QUE COMIENZAN CON LA DESCARGA Y LUEGO LA CARGA DEL FLETE QUE SALE A REPARTO, MENOS DE LAMITAD POSTERIORMENTE REIFERE PODER SENARSE ESPORADICAMENTE Y AQUELLOS QUE SALEN PERMANECEN SENTADOS MIENTRAS VAN EN EL FLETE.

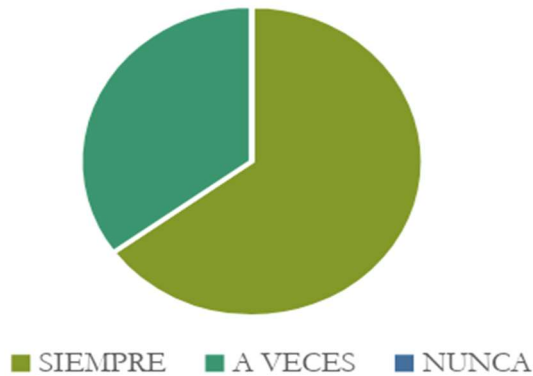


LA MAYORIA REFIERE POSTURA INCOMODA YA QUE TIENEN QUE DESCARGAR Y VOLVER A CARGAR HACIENDO ESFUERZO SUBIENDO Y BAJANDO DEL CAMION TRANSPORTADOR Y MANIPULANDO PAQUETERIO DE DIFERENTES TAMAÑOS Y PESOS



EN MAYOR PARTE REALIZAN ESFUERZO EXCESIVO COMO ANTERIORMENTE SE MENCIONO DEBIDO A LA VARIABILIDAD DE TAMAÑO Y PESO DE LA MERCADERIA Y EL TIEMPO EN EL QUE DEBEN TERMINAR LA DECARGA PARA CUMPLIR CON LOS HORARIOS EN LOS QUE ESTA ESTIPULADA LA DISTRIBUCION.

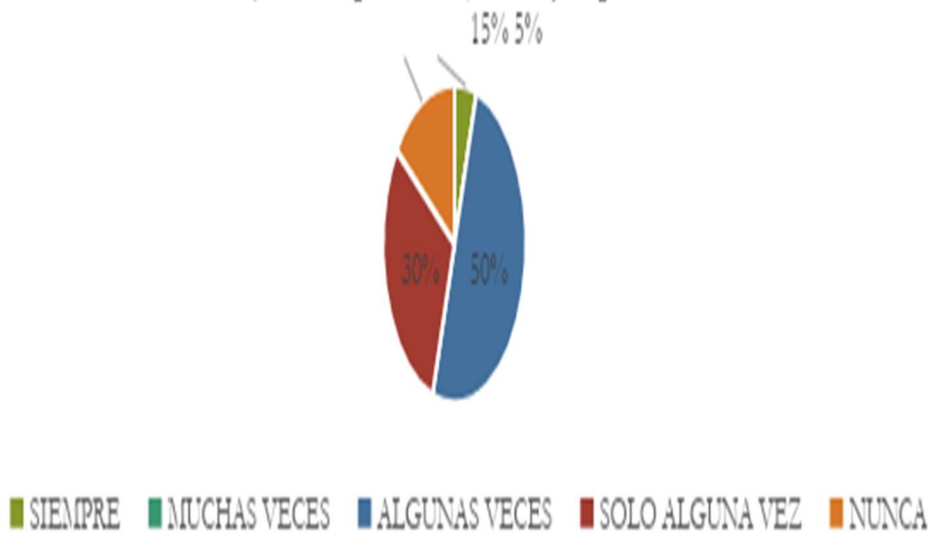
LA CARGA DE TRABAJO LE RESULTA EXCESIVA



LA MAYORIA REFIERE QUE SIEMPRE ES EXCESIVA LA CARGA DEBIDO AL CUMPLIMIENTO DE LOS TIEMPOS Y LA CAANTIDAD DE MERCADERIA.

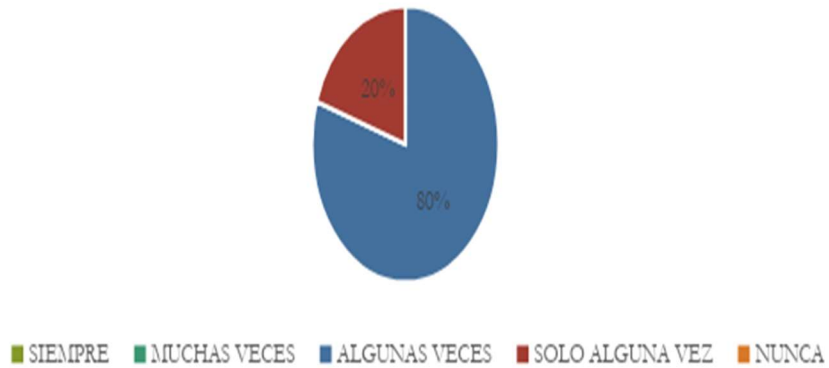
CON RESPECTO A LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO LA MAYORIA COINCIDIO EN QUE NO CUENTAN CON UN LUGAR COMODO PARA REALIZAR EL TRABAJO, LOS UTILES DE TRABAJO NO SON SUFICIENTES NI ESTAN EN BUENAS CONDICIONES.

1) tiene que trabajar muy rapido?



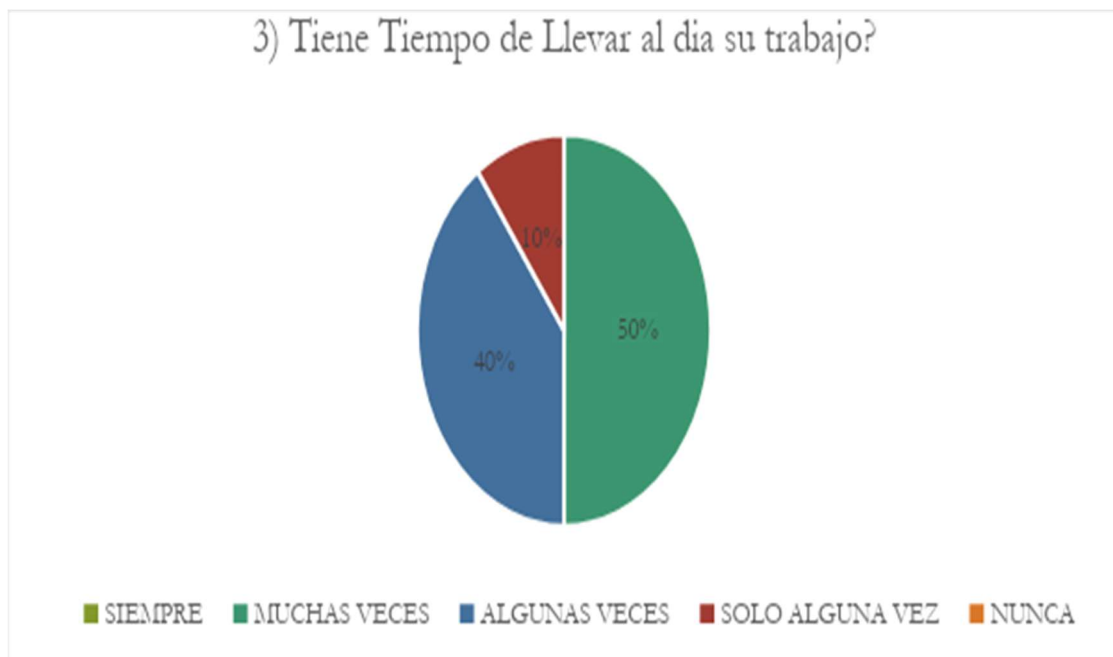
LA MAYORIA DICE TRABAJAR ALGUNAS VECES MUY RAPIDO YA QUE DEPENDE DE LA DEMANDA DIARIA QUE NO ES IGUAL TODOS LOS DIAS.

2) La distribución de tarea es irregular y provoca que se le acumule trabajo?



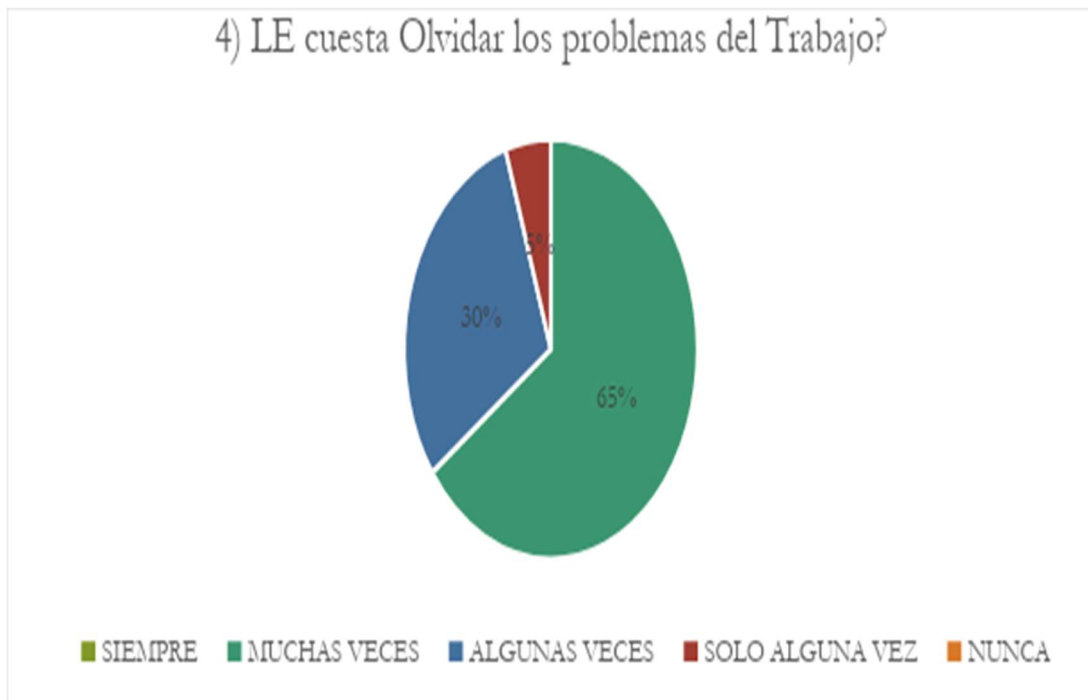
EN MAYOR PORCENTAJE RESPONDIERON QUE SLO ALGUNAS VECES SE ACUMULA TRABAJO SOBRE TODO EN FECHAS CON MAS DEMANADA COMO LAS FESTIVAS.

3) Tiene Tiempo de Llevar al dia su trabajo?



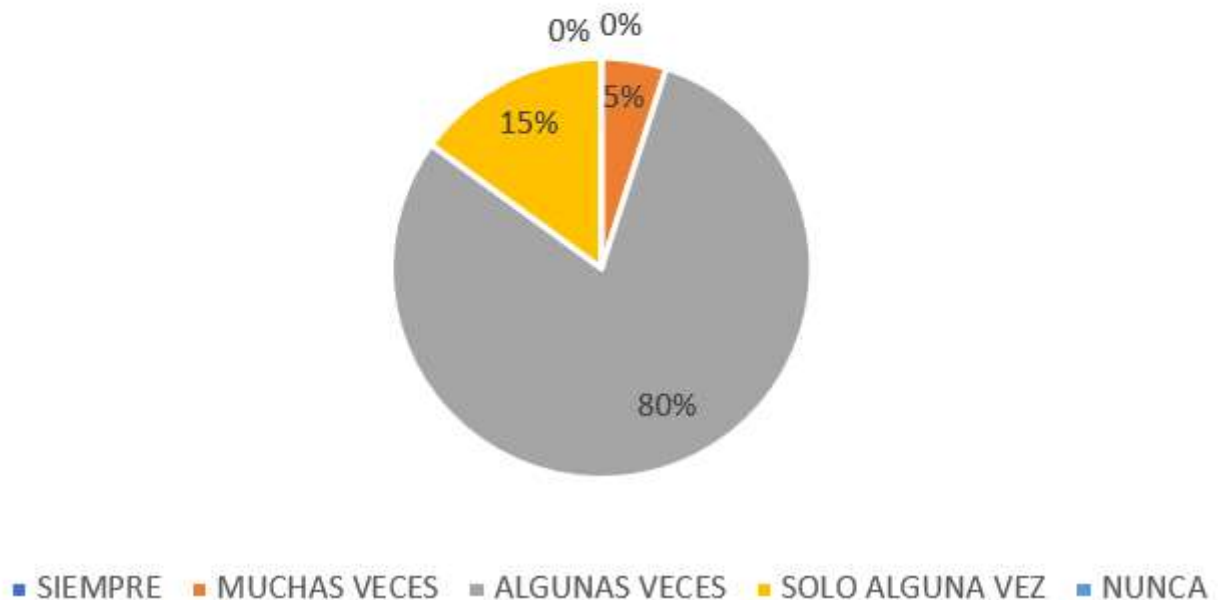
MAYORMENTE EL TRABAJO SE LLEVA AL DIA YA QUE LOS REPARTOS SON DIARIOS

4) LE cuesta Olvidar los problemas del Trabajo?

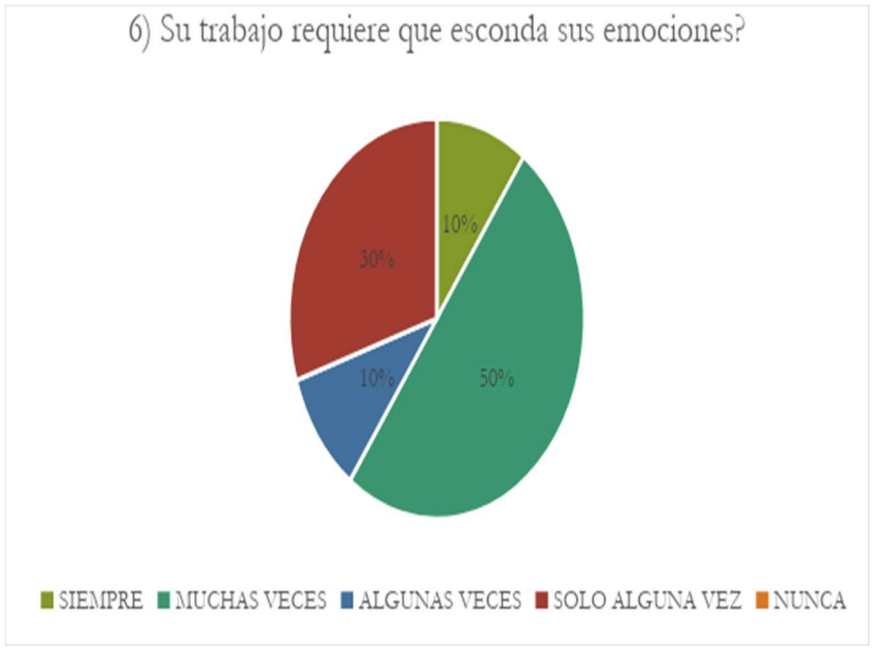


DEBIDO A LA SITUACION ESPECIAL EN QUE SE ENCUENTRA LA EMPRESA CON EL INTENTO DE PASE A COOPERATIVA QUE NO SE PUDO CONCRETAR Y LA PREOCUPACION POR CONSERVAR EL PUESTO DE TRABAJO A LA MAYORIA LE CUESTA OLVIDAR LOS PROBLEMAS DE TRABAJO.

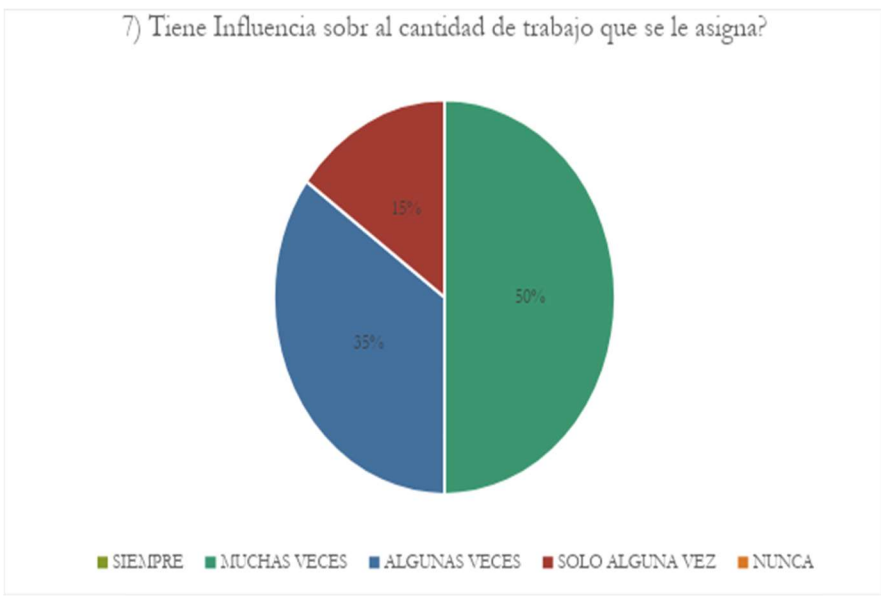
5) Su Trabajo en General, es desgastador emocionalmente?



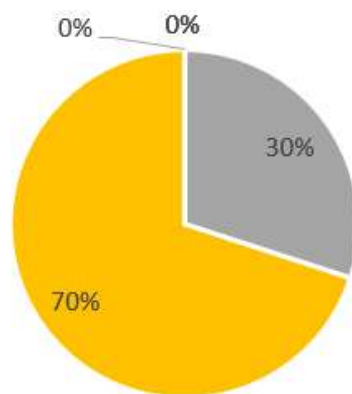
EL TRABAJO EN SI ES FISICO POR LO QUE LA MAYORIA REFIERE QUE SOLO ALGUNAS VECES DESGASTA EMOCIONALMENTE PUNTUALMENTE CON ALGUN CONFLICTO DIARIO.



LA MITAD RESPONDE QUE SI DEBIDO A QUE LAS TAREAS DEBEN REALIZARSE IGUAL.

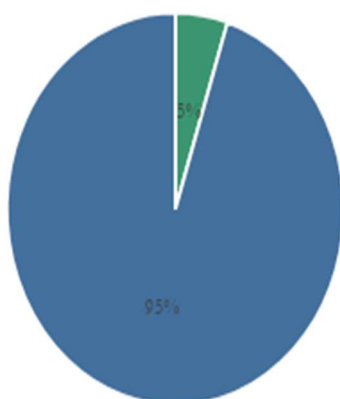


8) Se tienen en cuenta su opinion cuando se le asignan las tareas?



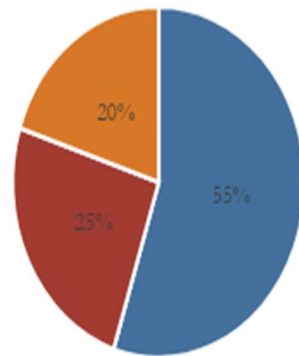
■ SIEMPRE ■ MUCHAS VECES ■ ALGUNAS VECES ■ SOLO ALGUNA VEZ ■ NUNCA

9) Tiene influencia sobre la orden en que realiza las tareas



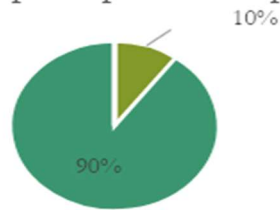
■ SIEMPRE ■ MUCHAS VECES ■ ALGUNAS VECES ■ SOLO ALGUNA VEZ ■ NUNCA

10) Puede decidir cuando hacer un descanso?



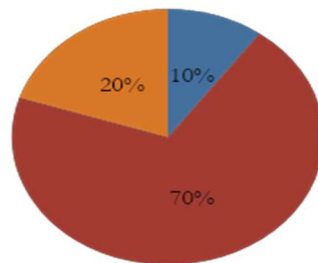
■ SIEMPRE ■ MUCHAS VECES ■ ALGUNAS VECES ■ SOLO ALGUNA VEZ ■ NUNCA

11) SI tiene algun asunto personal o familiar , puede dejara su puesto de tranajo al menos una hora sin tener que pedir permiso especial?



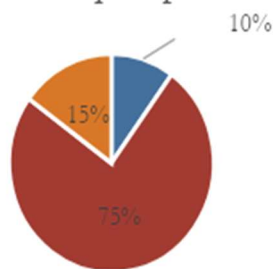
■ SIEMPRE
■ MUCHAS VECES
■ ALGUNAS VECES
■ SOLO ALGUNA VEZ
■ NUNCA

12) Su trabajo requiere que tenga iniciativa?



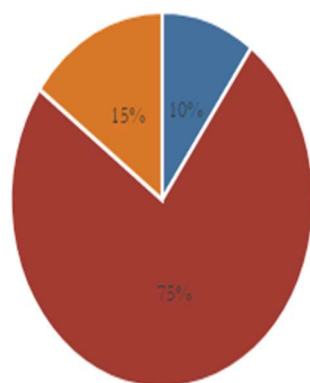
■ SIEMPRE ■ MUCHAS VECES ■ ALGUNAS VECES ■ SOLO ALGUNA VEZ ■ NUNCA

13) Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?



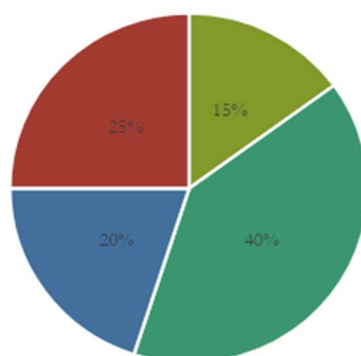
- SIEMPRE
- MUCHAS VECES
- ALGUNAS VECES
- SOLO ALGUNA VEZ
- NUNCA

14) Se siente comprometido con tu profesion?



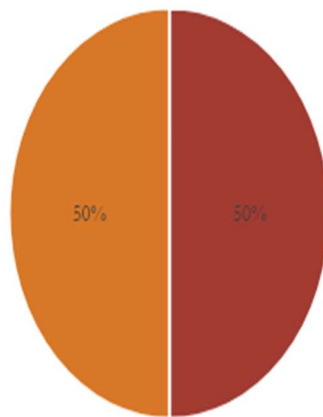
- SIEMPRE
- MUCHAS VECES
- ALGUNAS VECES
- SOLO ALGUNA VEZ
- NUNCA

15) Tiene sentido sus tareas?



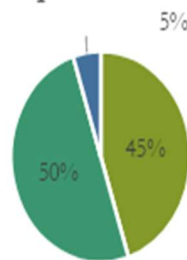
- SIEMPRE
- MUCHAS VECES
- ALGUNAS VECES
- SOLO ALGUNA VEZ
- NUNCA

16) Habla con entusiasmo de su trabajo con otras personas?



■ SIEMPRE ■ MUCHAS VECES ■ ALGUNAS VECES ■ SOLO ALGUNA VEZ ■ NUNCA

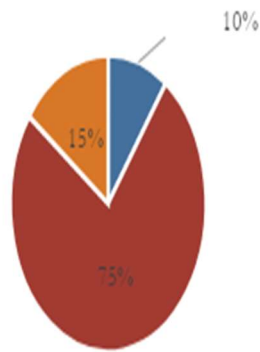
17) Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara con trabajo?



■ MUY PREOCUPADO
■ BASTANTE PREOCUPADO
■ MAS O MENOS PREOCUPADO
■ POCO PREOCUPADO
■ NADA PREOCUPADO

LA MITAD ESTAN BASTANTE PREOCUPADOS DEBIDO A LA SITUACION DE LA EMPRESA.

18) Por si le cambian las tareas contra su voluntad



- MUY PREOCUPADO
- BASTANTE PREOCUPADO
- MAS O MENOS PREOCUPADO
- POCO PREOCUPADO
- NADA PREOCUPADO

LA MAYORIA NO ESTA PREOCUPADO YA QUE NO ES HABITUAL EL CAMBIO DE TAREA CONTRA SU VOLUNTAD.

19) Por se le varian el salario (que no se lo actualicenm que se lo bajen, que se introduzca el salario variable , que le paguen en especie, bono?

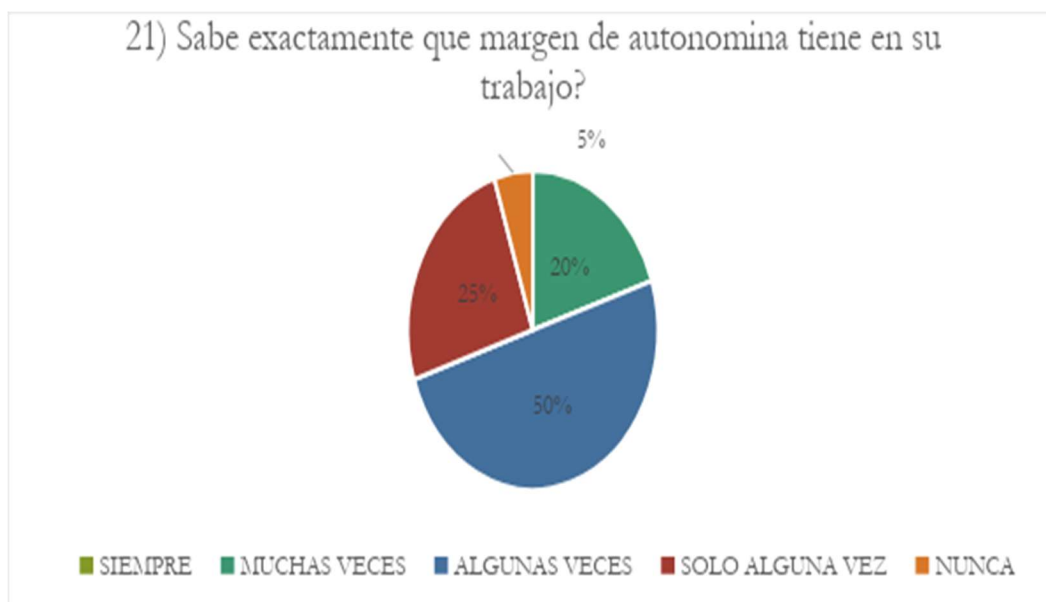


- MUY PREOCUPADO
- BASTANTE PREOCUPADO
- MAS O MENOS PREOCUPADO
- POCO PREOCUPADO
- NADA PREOCUPADO

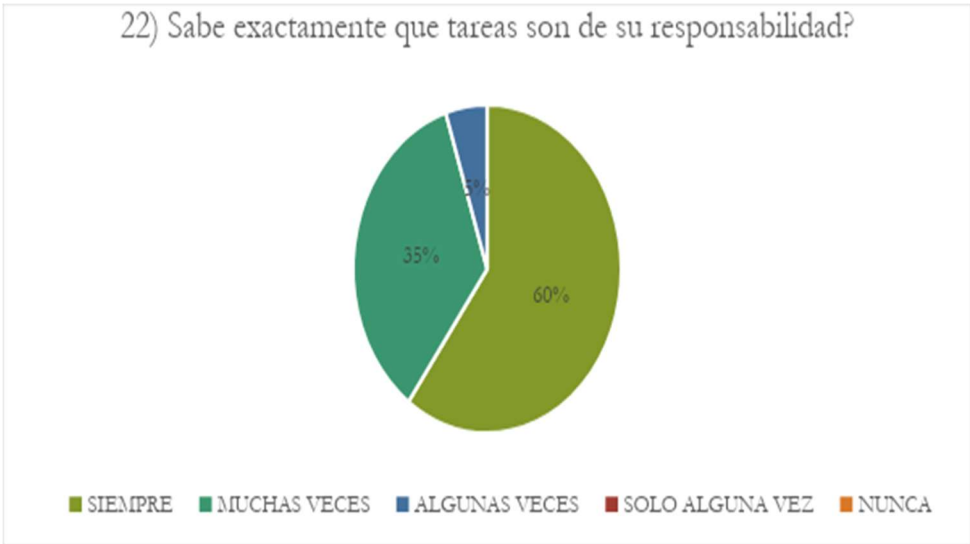
TODOS MANIFESTARON PREOCUPACION POR EL SALARIO



NO MANIFESTARON PREOCUPACION POR CAMBIO DE HORARIOS YA QUE LES PREOCUPA MA S AUN LA PERDIDA DE LA FUENTE LABORAL.

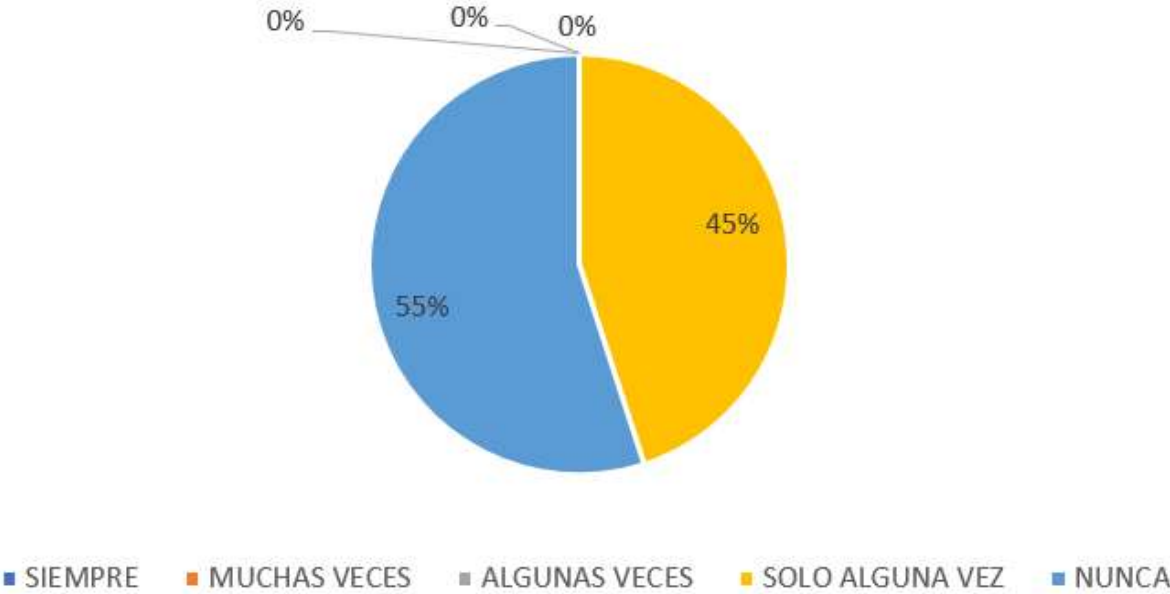


EN CUANTO A ESTA PREGUNTA LA MAYORIA DUDO AL CONTESTAR YA QUE ESTAN REGIDOS POR CUMOLIR UN TIEMPO MAS ALLA QUE ALGUNAS VECES REFIRIERON PODER MANEJARSE SIEMPRE QUE CUMPLAN CON DICHS TERMINOS.



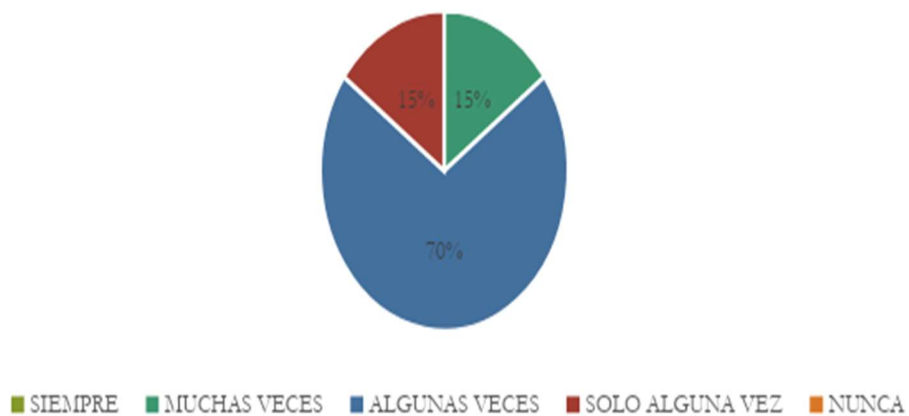
LA MAYORIA CUMPLE SIEMPRE LA MISMA TAREA POR LO QUE CONOCEN SU RESPONZABILIDAD.

23) En su Lugar de trabajo se le informa con suficiente antelacion de los cambios que puede afectar su futuro?



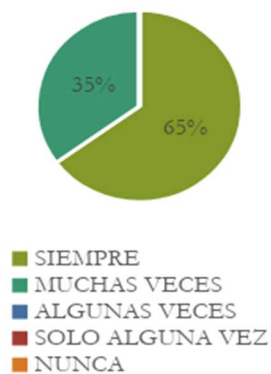
LA MAYORIA REFIRIO NO RECIBIR INFORMACION DE CAMBIOS CON ANTELACION

24) Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?



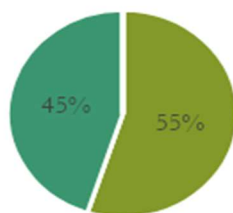
REFIEREN QUE EL TRABAJO VARIA DIARIAMENTE EN CUANTO A TIEMPOS Y CANTIDAD DE DEMANDA NO RECIBIENDO INFORMACION PARA REALIZAR BIEN SU TRABAJO SINI MANEJANDOSE SEGUN LA SITUACION.

25) recibe Ayuda y apoyo de sus compañeros de trabajo?



LA MAYORIA REFIEREN ESTAR UNIDOS COMO GRUPO Y RECIBIR APOYO NO SOLO EN LA CARGA Y DESCARGA SINO CON LAS PREOCUPACIONES EXTRALABORALES.

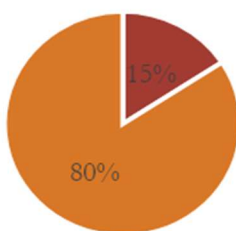
26) recibe Ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?



- SIEMPRE
- MUCHAS VECES
- ALGUNAS VECES
- SOLO ALGUNA VEZ
- NUNCA

EL SUPERIOR INMEDIATO SERIAN LOS DELEGADOS DE LOS CUALES REFIEREN RECIBIR APOYO PERMANENTE EN SU MAYORIA.

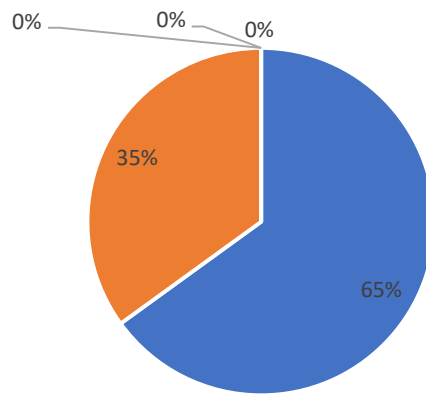
27) Su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros/as?



- SIEMPRE
- MUCHAS VECES
- ALGUNAS VECES
- SOLO ALGUNA VEZ
- NUNCA

EN PLANCHADA SE TRABAJA EN CONJUNTO POR LO QUE CASI NUNCA SE ENCUENTRAN AISLADOS.

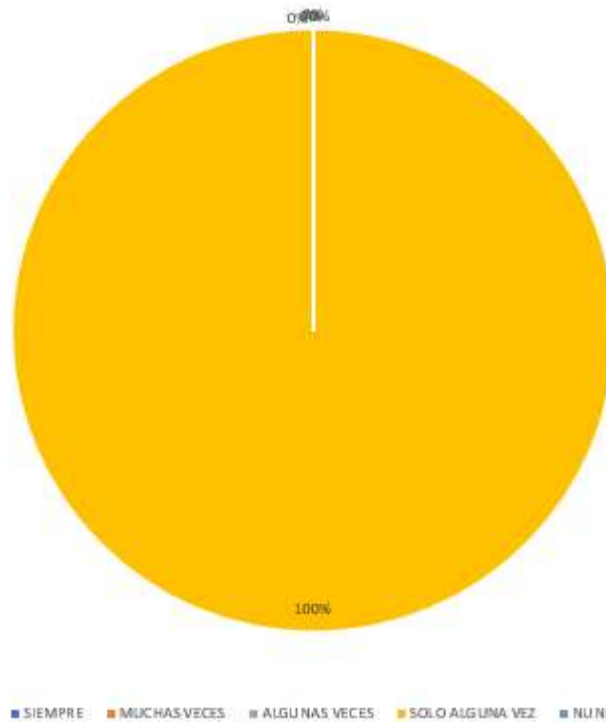
28) En el trabajo , se siente que forma parte del grupo?



■ SIEMPRE ■ MUCHAS VECES ■ ALGUNAS VECES ■ SOLO ALGUNA VEZ ■ NUNCA

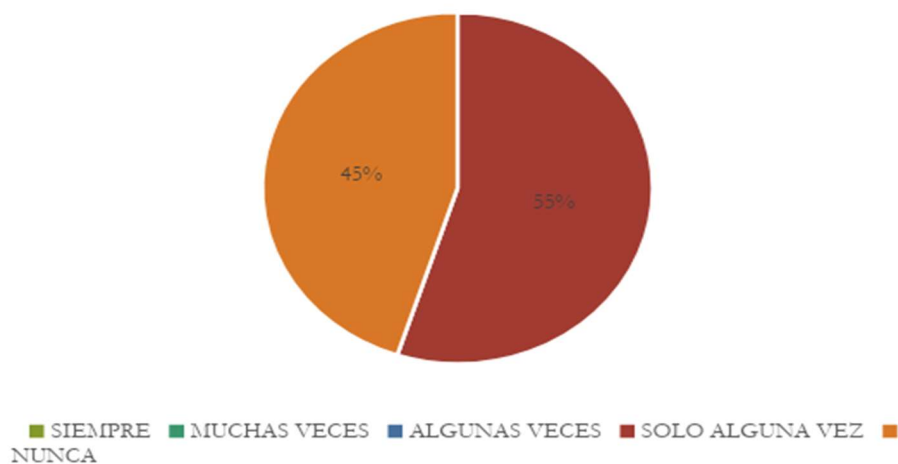
REFIEREN SER PARTE DE UN GRUPO QUE ADEMÁS ESTÁ UNIDO CON UN FIN QUE ES NO DEJAR DE INSISTIR POR MANTENER SU FUENTE LABORAL.

29) Si Sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?



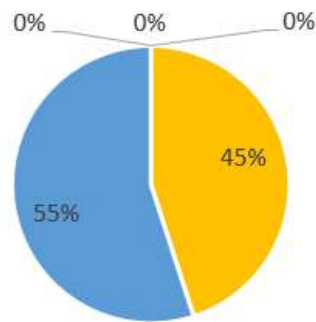
EN LA SITUACION ACTUAL EN LA QUE SE ENCUENTRA LA EMPRESA COINCIDEN EN QUE SOLO ALGUNA VEZ SE PLANIFICO BIEN EL TRABAJO LO CUAL ACTUALMENTE NO PASA.

30? Sus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores?



NO TIENEN ACTUALES JEFES FIJOS POR LO MAS ARRIBA EXPLICADO SU JEFE INMEDIATO ACTUALMENTE SERIA EL LIQUIDADOR EL CUAL SOLO ALGUNA VEZ SE COMUNICA DIRECTAMENTE CON ELLOS.

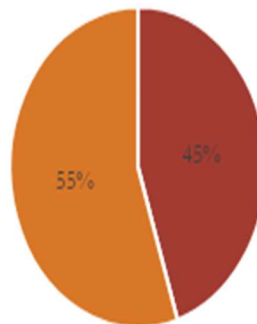
31) Que parte del trabajo familiar y domestico hace usted?



- Soy el ppal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domesticas
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domesticas
- Hago mas o menos una cuarta partes de las tareas familiares y domesticas
- Solo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

LA MAYORIA NO TIENE TIEMPO DE HACER CASI NINGUNA TAREA DOMESTICA, SI REFIEREN REALIZAR MANDADOS O COCINAR ALGUNA VEZ.

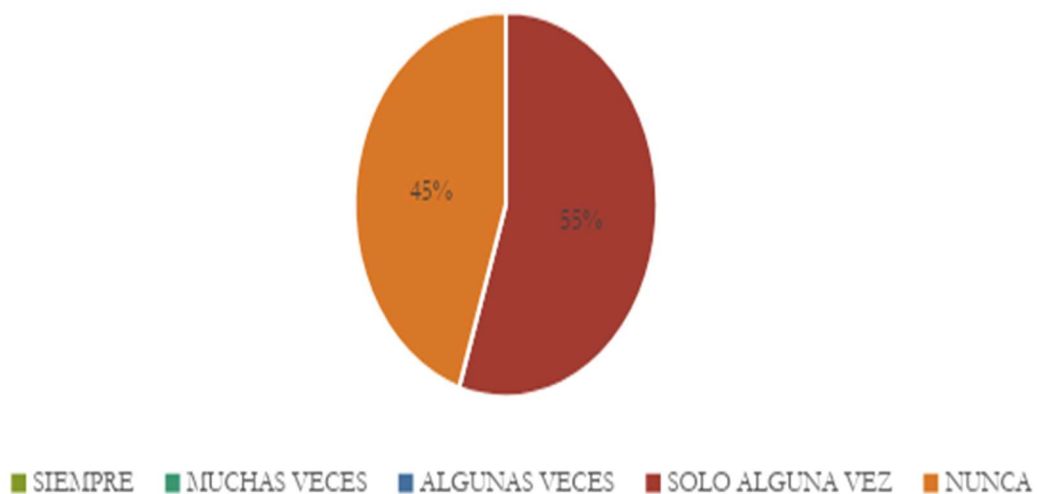
32) Si faltan algun dias de casa, las tareas domesticas que se realizan quedan sin hacer?



- SIEMPRE
- MUCHAS VECES
- ALGUNAS VECES
- SOLO ALGUNA VEZ
- NUNCA

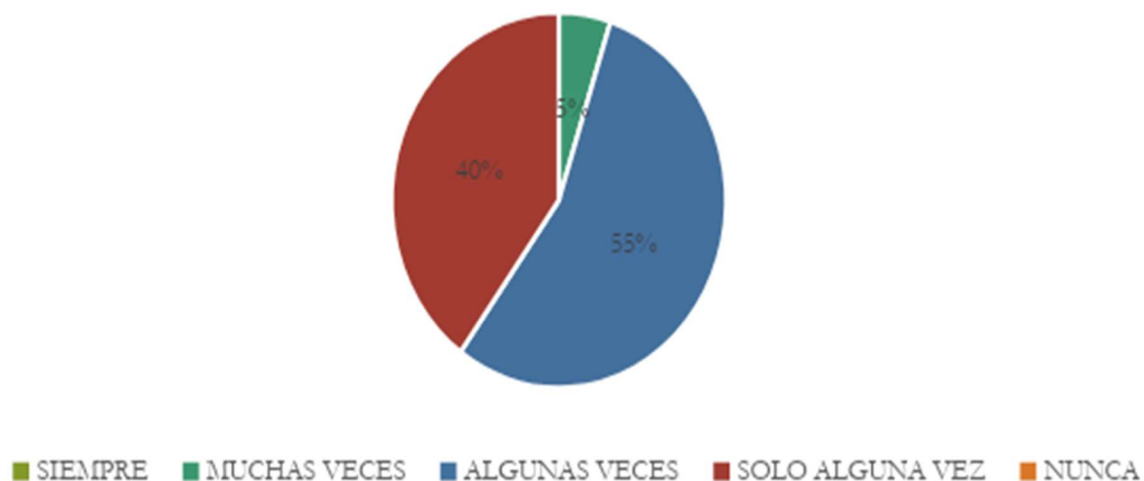
MANIFIESTAN QUE LAS TAREAS LAS REALIZAN CUANDO PUEDEN SI NO SE OCUPA OTRO INTEGRANTE DE LA FAMILIA.

33) Cuando esta en su lugar de trabajo, piensa en las tareas domesticas y familiares?



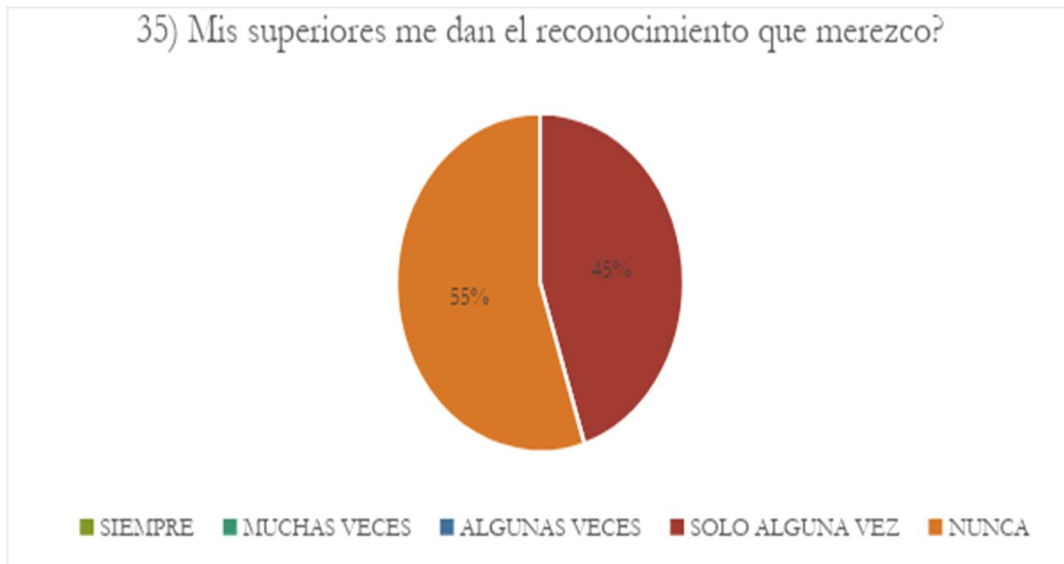
MANIFIESTAN LA MAYORIA DE LAS VECES PODER MANEJAR EL TRABAJO SIN PENSAR EN LAS TAREAS U OBLIGACIONES FAMILIARES.

34) Hay momentos en los que necesitaria estar en su lugar de trabajo y en casa a la vez?



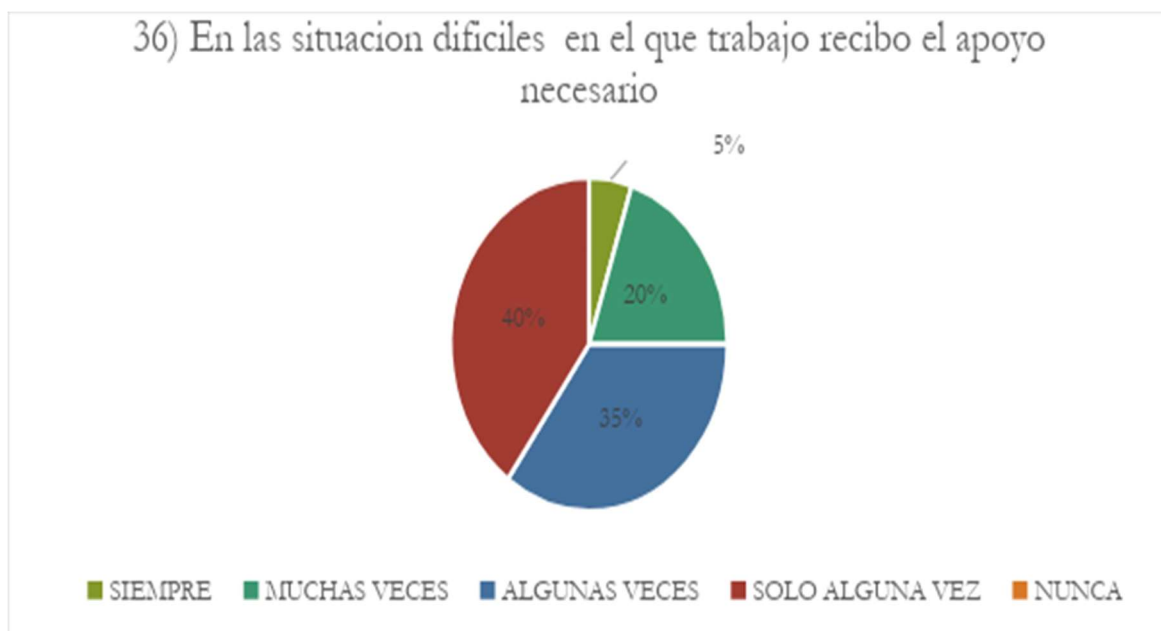
MANIFIESTAN QUE ALGUNAS VECES MAS QUE NADA LOS QUE TIENEN FAMILIA PARA PODER ESTAR EN MOMENTOS DETERMINADOS COMO ACTOS DEL COLEGIO DE SUS HIJOS O ALGUNA REUNION ESPECIAL.

35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?



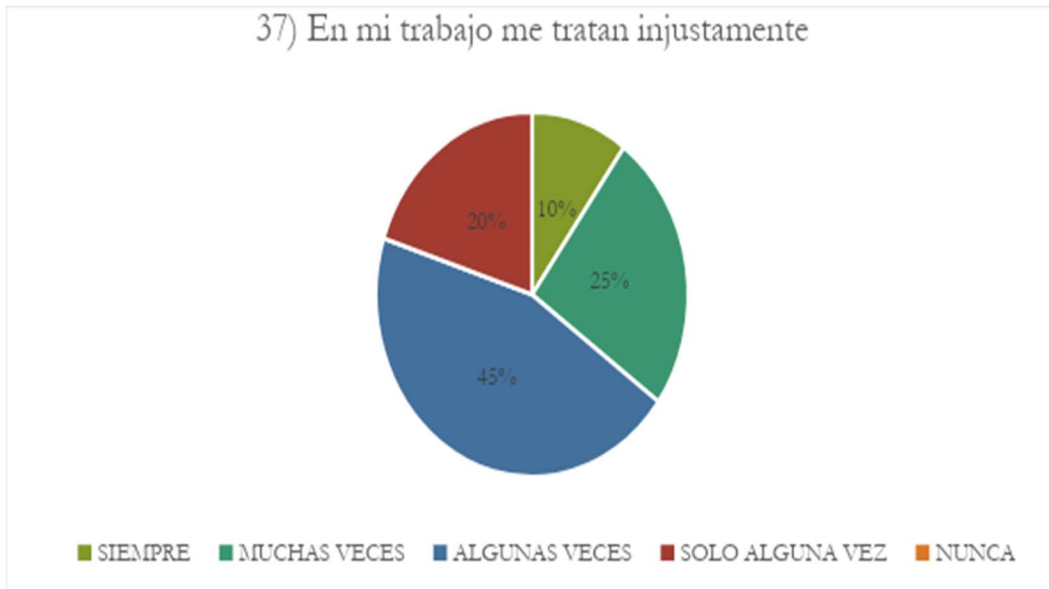
REFIEREN EN NO RECIBIR EL RECONOCIMIENTO ADECUADO YA QUE NO PERCIBEN ACTUALMENTE SU SUELDO EN SU TOTALIDAD EL MISMO DIA SINO QUE LO PERCIBEN EN CUOTAS.

36) En las situaciones difíciles en el que trabajo recibo el apoyo necesario



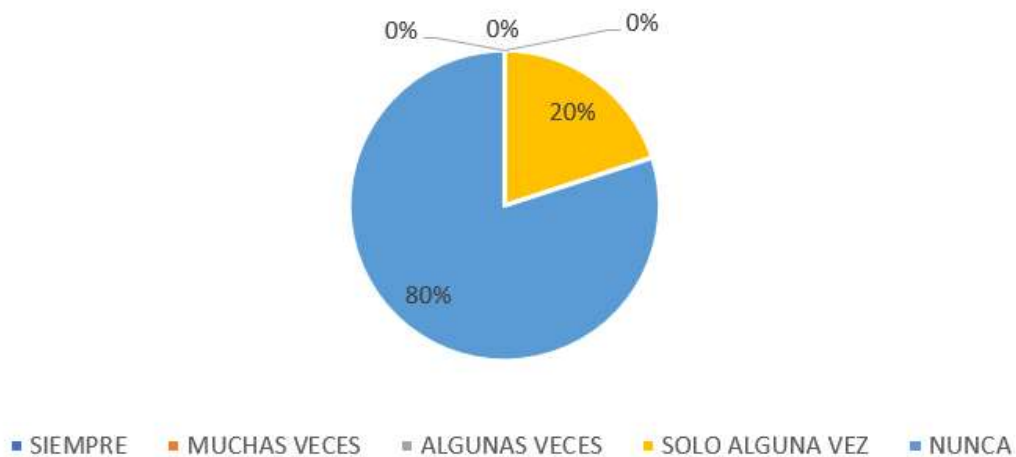
LA MAYORIA REFIERE RECIBIR ESE APOYO DEL GRUPO Y DE LOS DELEGADOS

37) En mi trabajo me tratan injustamente



LOS TRABAJADORES SIENTEN INJUSTA LA SITUACION ACTUAL CON LO QUE CONLLEVA EL PROBLEMA ECONOMICO Y LA PREOCUPACION A FUTURO

38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado

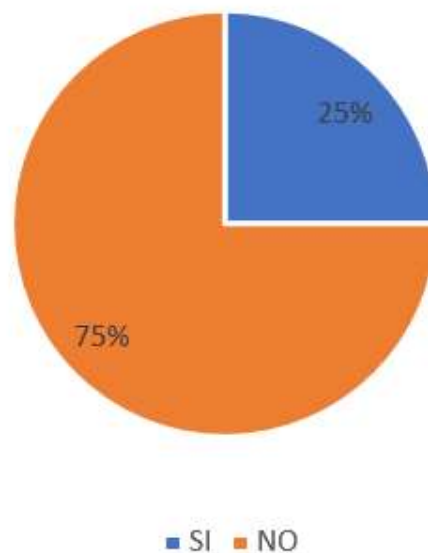


EN ESTE MOMENTO NO TIENEN NINGUN TIPO DE RECONOCIMIENTO.

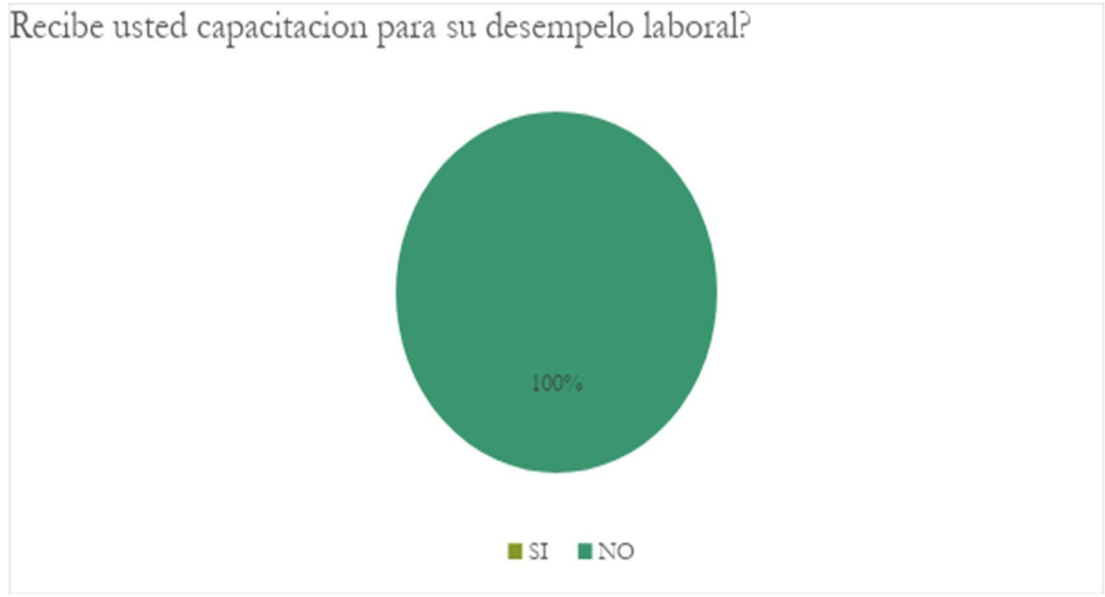


CONSIDERAN QUE NO ES VALORADA SU TAREA EN PARTICULAR SI A LA EMPRESA O A QUIENES SON LA CARA VISIBLE SIENDO ELLOS LOS QUE HACEN FUNCIONAR LA MISMA YA QUE ESTAN EN LA LOGISTICA SON ALGUNOS LOS PRIMEROS EN LLEGAR Y LOS ULTIMOS EN IRSE.

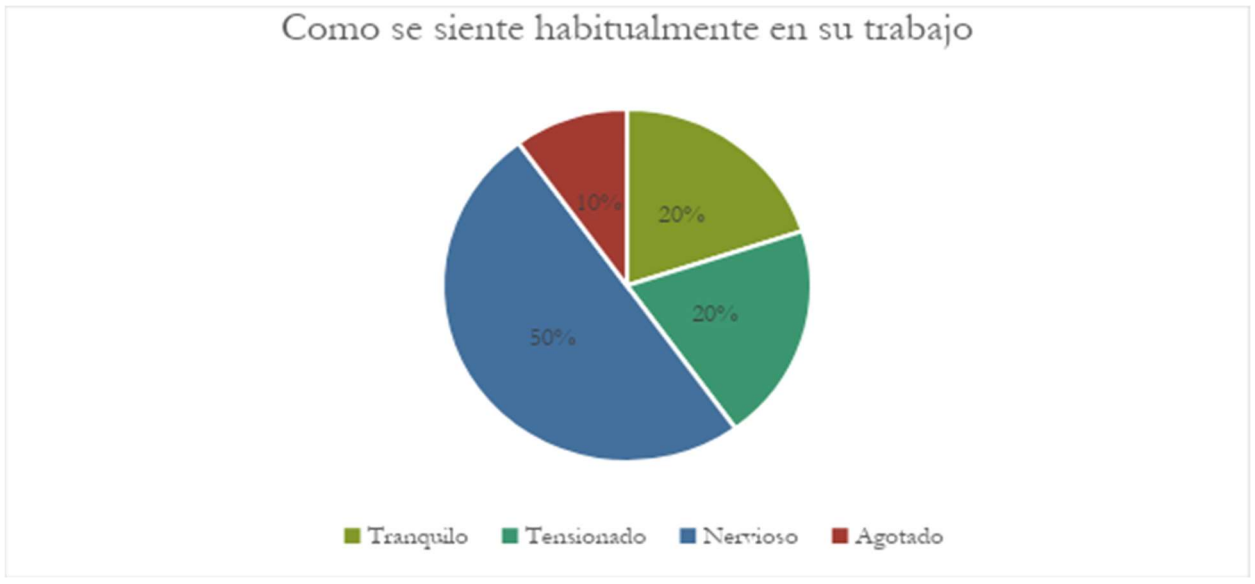
En este momento siente que el cuestionamiento a su establecimiento laboral es un cuestionamiento a su trabajo?



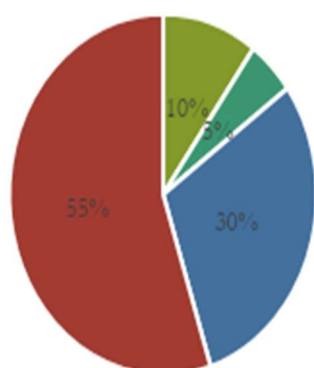
LOS TRABAJADORES CONCLUYEN EN SU MAYORIA QUE LOS CUESTIONAMIENTOS SON CONSECUENCIA DE LA MAERA QUE SE ESTA MANEJANDO LA EMPRESA DEBIDO A LAS VARIANTES EN LAS PERSONAS ENCARGADAS Y LA SITUACION ACTUAL.



LOS TRABAJADORES NO RECIBEN NINGUN TIPO DE CAPACITACION, REFIEREN NO HABER RECIBIDO NUNCA DE NINGUN TIPO.

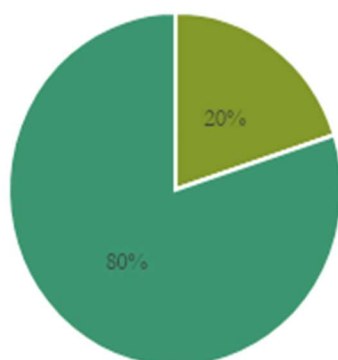


Durante el último año sufrió usted de alguno de los malestares siguientes?



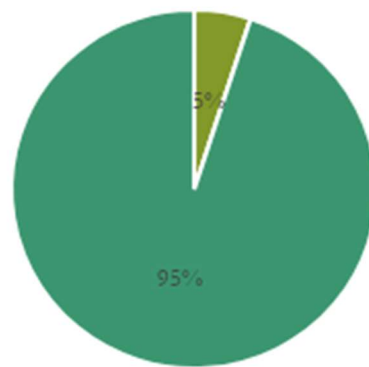
■ Dolores Articulares ■ Pesades en las piernas ■ dolor de Cuello/Lumbar ■ Dolor Muscular en general

Concurre o concurrió a tratamiento psicoterapéutico



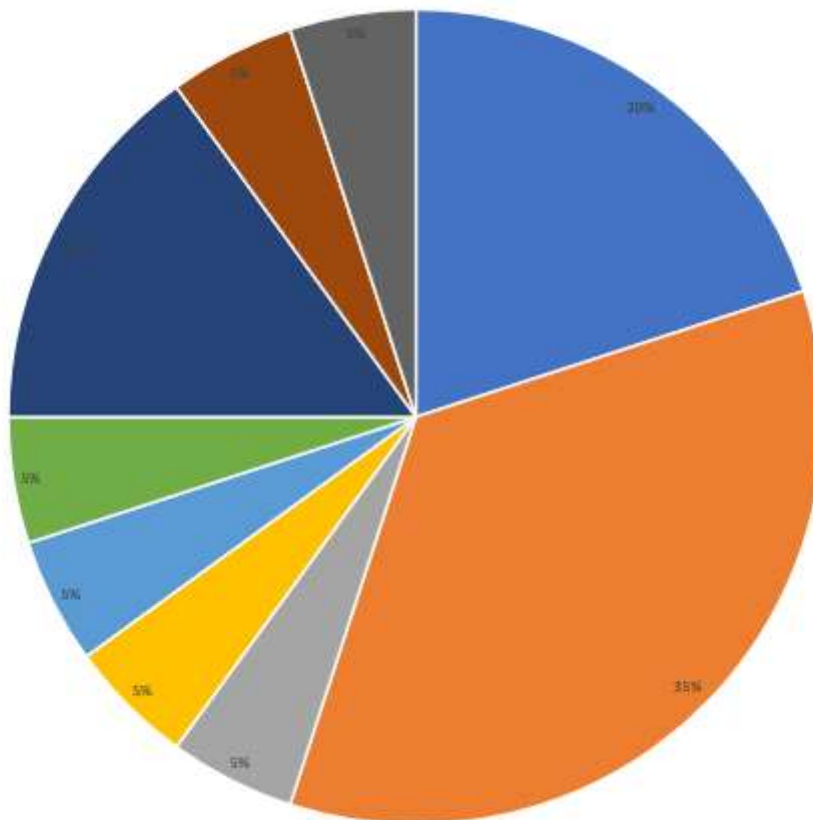
■ SI ■ NO

Tuvo Licencia por salud mental



■ SI ■ NO

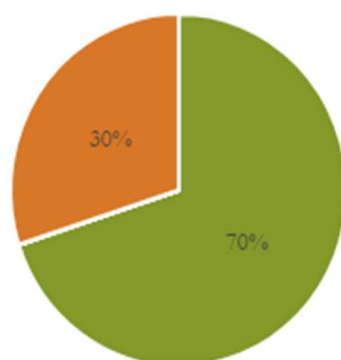
Alteraciones de la salud



■ Tendinitis ■ Ciática ■ neurosis, depresion ■ Asma ■ Diabetes ■ Hipertension Arterial ■ Stress ■ Relumatismo, artrosis ■ ND

EN ESTE GRAFICO SE PUEDE OBSERVAR QUE UN GRAN PORCENTAJE SUFRE DOLOR A NIVEL LUMBAR (LUMBOCIATALGIA), Y TENDINITIS.

1) Escolaridad



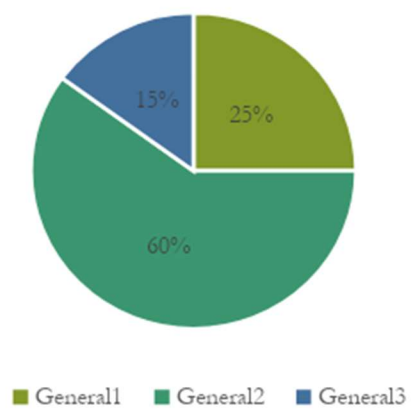
■ Secundaria ■ Terciario ■ Universitario ■ Universitario Postgrado ■ Otro

2) Tiene Usted Hijos

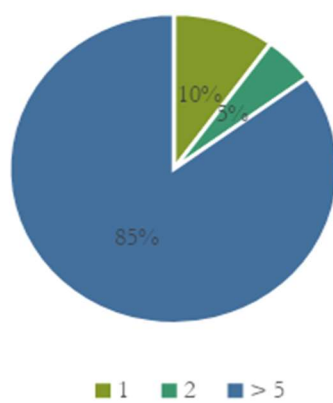


■ SI ■ NO

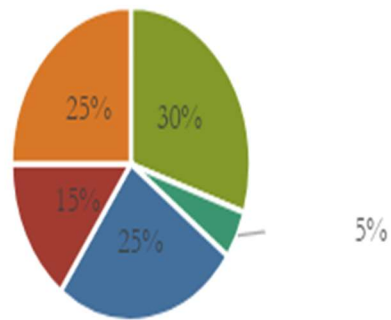
3) Cuantos menores de 18 años viven con usted



4) Cuantos menores de 5 años

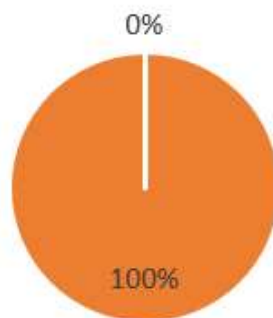


ACTIVIDADES



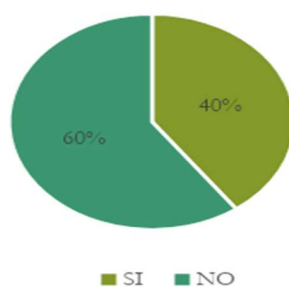
- 14. Realizar arreglos de en la casa
- 13. Realizar tramites relacionado con la casa y la familia
- 10. Hacer las Compras
- 12. Cuidar a los hijos, comida tareas
- 8. Preparar Comida

15. El salario que percibe le alcanza para cubirr sus gastos mas necesarios

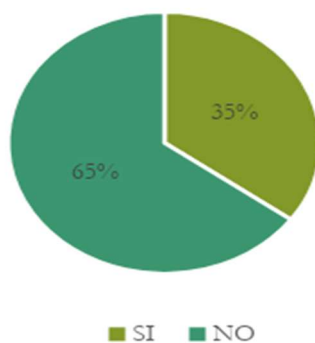


■ SI ■ NO

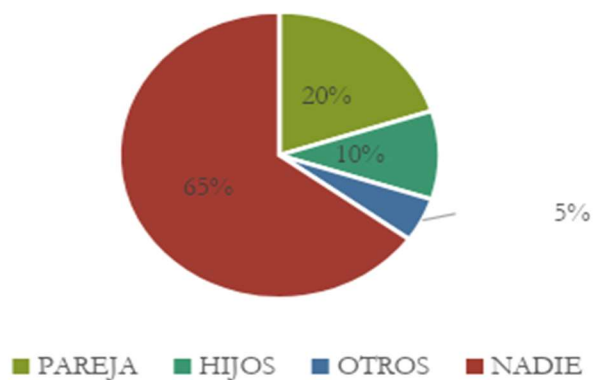
16. Usted cuenta con otro trabajo para el sostenimiento del su hogar



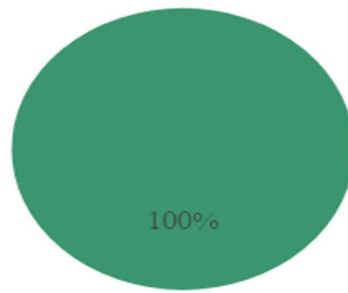
17. Para el sostemiento del hogar hay otras entradas economica en su casa?



18. Quien o quienes ademas de usted aportan dinero para el hogar

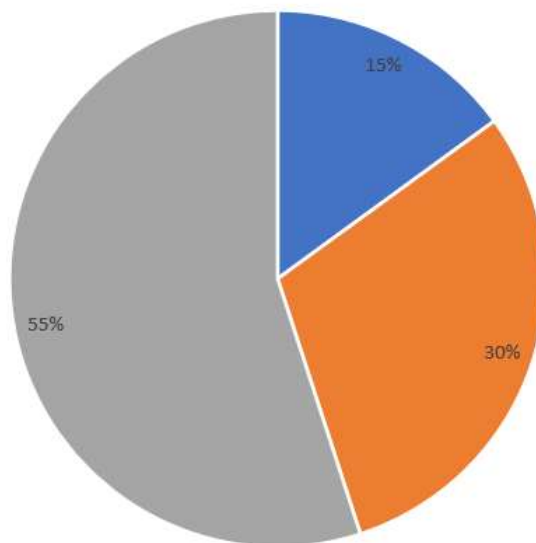


19. Tiene a cargo algun familiar que no pueda valerse por si mismo



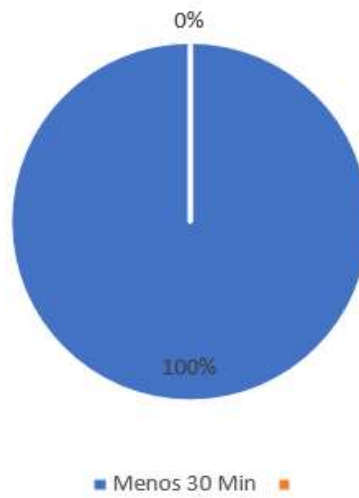
■ SI ■ NO

20. Cual es el medio de transporte que usa con mayor frecuencia?

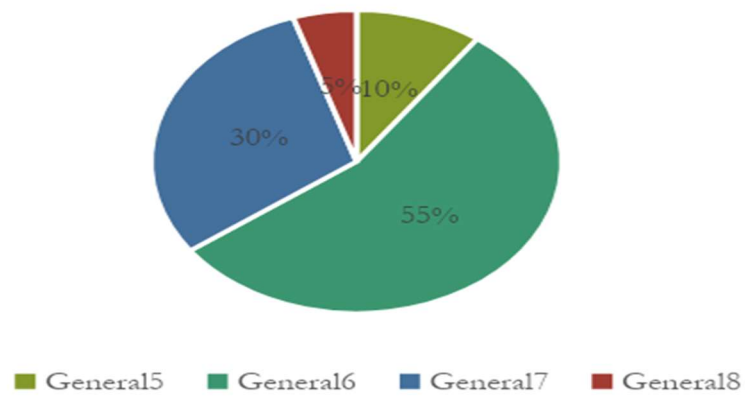


■ Bicicleta ■ Auto o Motocicleta ■ Omnibus

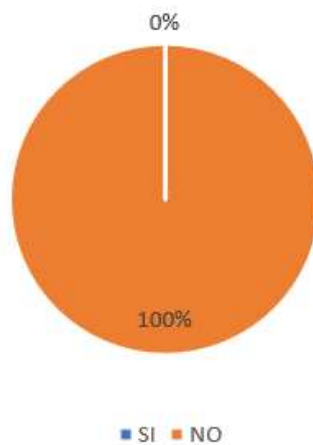
21. Cuanto tiempo tarda en transportarse de su casa al trabajo



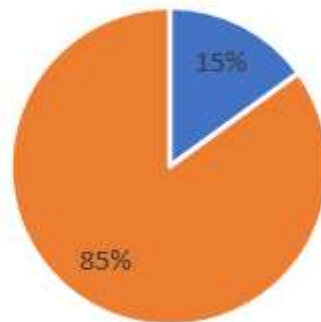
22. Cuantas horas duerme en promedio ?



22) Estudia con regularidad (mas de 5 hs , en promedio, a la semana)



23. Practica regularmente algun deporte o hace ejercicios (tres o mas veces por semana en promedio)



■ SI ■ NO

24. Se junta Frecuentemente con Amigos/as



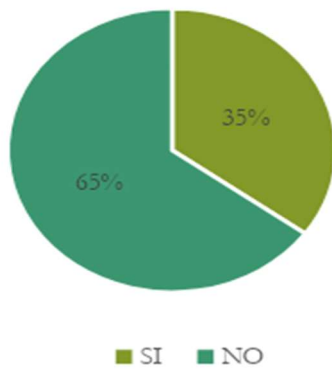
■ SI ■ NO

25. Sale a Pasear frecuentemente con su pareja, sus hijos o algun familiar o amigo

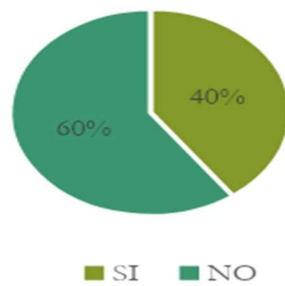


■ SI ■ NO

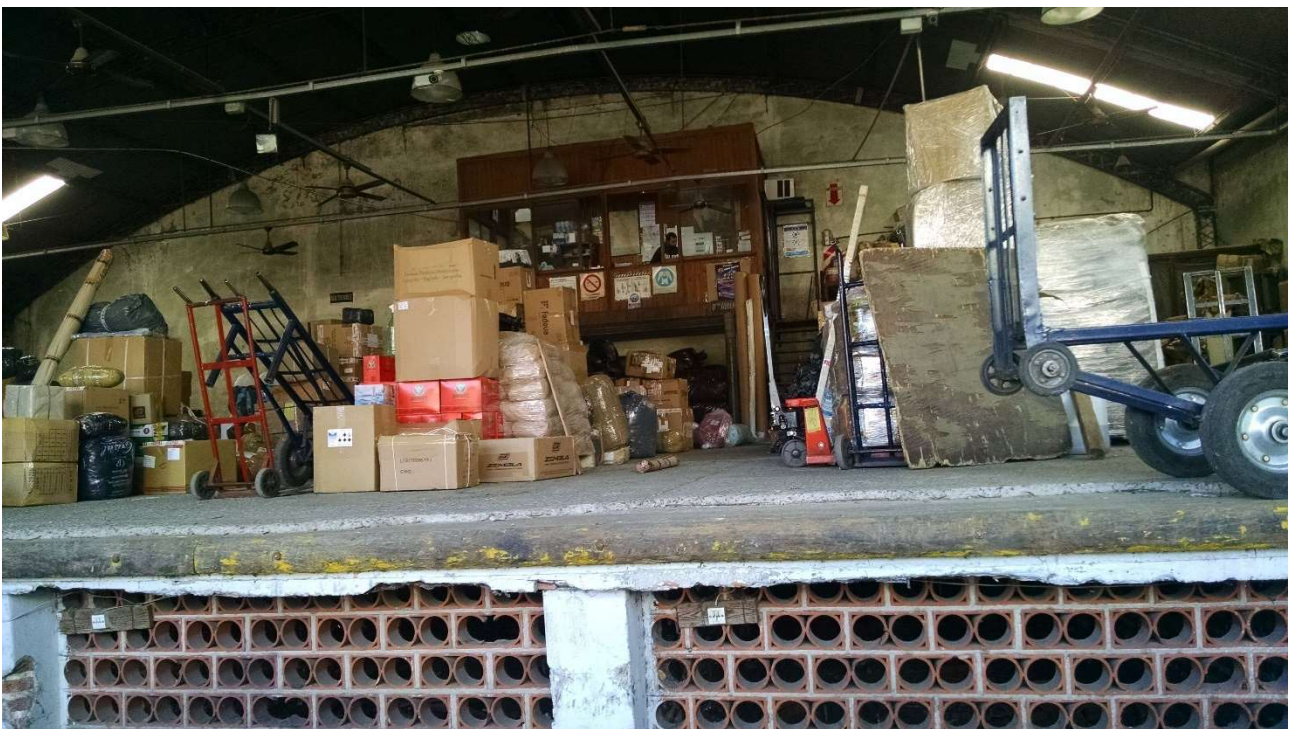
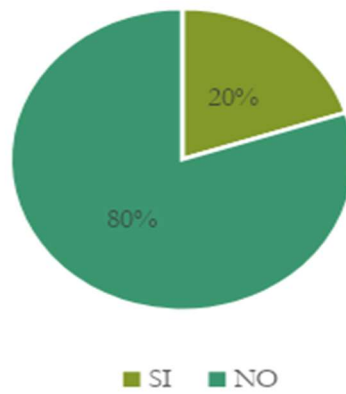
26. Lee diariamente el periodico, revistas o libras

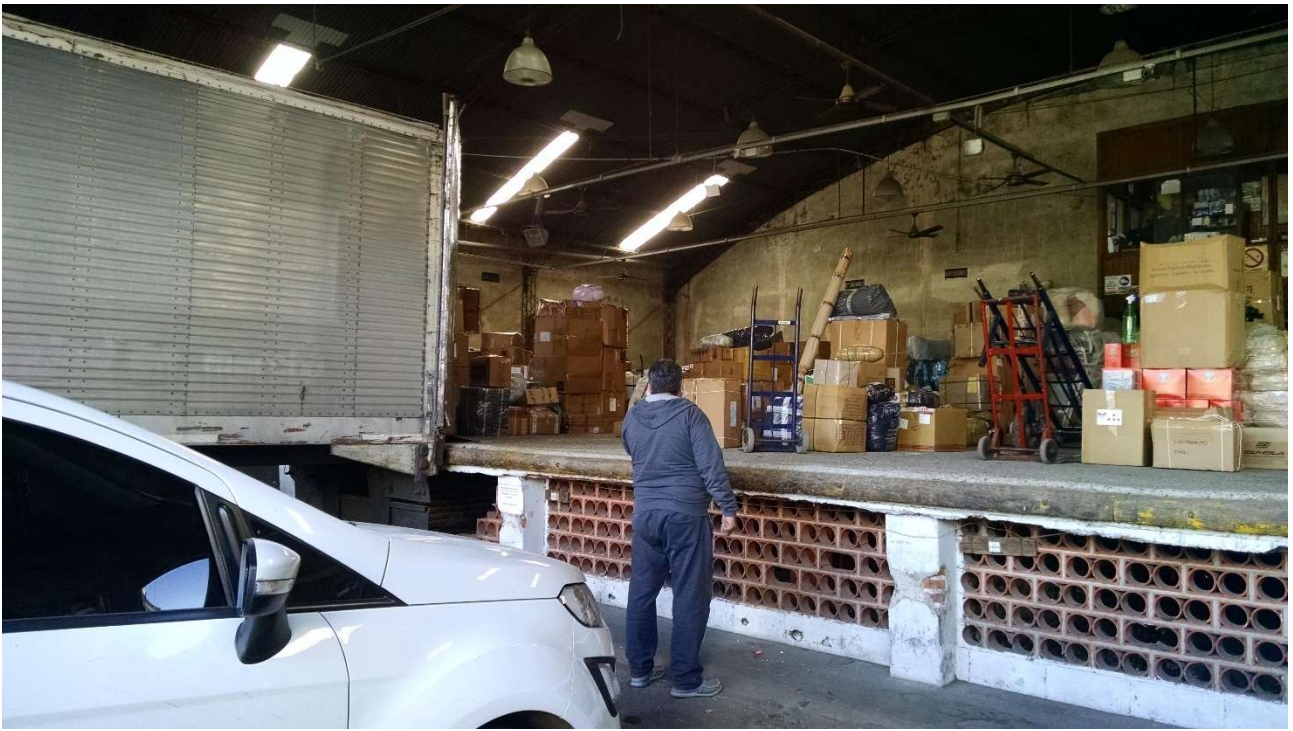


27. realiza actividad comunitaria, politicas o de servicio



28. Ve television la mayo parte del tiempo libre















Guía de observación de los trabajadores

En cuanto a lugares de trabajo e instalaciones las condiciones son pésimas
La organización del trabajo podría entenderse como aceptable ya que cumplen con las tareas asignadas
Maquinaria tecnología y herramientas condiciones pésimas
Materiales brindados para el trabajo y condiciones del lugar de trabajo pésimos
Factores ergonómicos inexistentes.

12- Historia de vida:

GL 46 años: comenzó a trabajar en la empresa en el año 1990, salió de la secundaria de la cual adeuda aun materias, ubicada en la zona sur de rosario, su papa panadero de oficio, su mama ama de casa y su hermana actualmente médica, después de trabajos menores su trabajo en esta empresa es el primero en cuanto a permanencia y el único hasta el día de la fecha, comenzó como repartidor, luego cobrador y por último el puesto en el que se desempeña actualmente que es encargado de planchada, conoce las internas y pormenores de la empresa, forma parte de la actual comisión directiva de la cooperativa que intentan poner en marcha fue designado como subsecretario de la misma. En abril del 2020 recibieron la noticia de que les otorgaron la matrícula para empezar a

funcionar como cooperativa, me lo relata con mucha felicidad y esperanza por conservar su puesto laboral y el de sus compañeros.

Posteriormente a esta entrevista en diciembre del 2020, finalmente este proyecto no es tratado en Cámara de diputados y es dejado de lado definitivamente por lo que se solicita la presencia de un liquidador que posteriormente venderá la empresa a nuevos dueños esparciendo con esto un halo de preocupación por parte de los trabajadores quienes después de haberlo intentado durante años finalmente pierden la posibilidad de llevar a cabo la dirección de la empresa a través de la cooperativa con la incertidumbre de no saber si sus puestos de trabajo serán conservados.

Es uno de los primeros en llegar y uno de los últimos en irse, cuenta que es casado su mujer ama de casa y tiene dos hijos de 10 y 15 años, a su hija le gustaría estudiar arquitectura y su hijo juega al fútbol.

En el año 2001 en plena crisis económica del país su hermana estaba comenzando sus estudios en medicina en la UNR ese mismo año su padre pierde el trabajo por lo cual relata se hace cargo de los gastos para que la misma pueda seguir estudiando, así como también de sus padres hasta que posteriormente se recomponen de a poco, ese mismo año se casa con su actual mujer y posteriormente en el año 2005 tiene su primera hija, y luego en 2009 su hijo menor.

Manifiesta su orgullo y refiere entre risas que a él nunca le gusto estudiar pero entiende que es un manera de progresar en la vida. Tiene auto pero solo lo maneja su mujer por lo que llega todos los días en bicicleta (entre risas se refiere a ella como el caballo blanco de San Martín) ya que es blanca.

Comenta que su preocupación en estos momentos es máxima debido a el manejo de la empresa por interventores, actualmente liquidador y la puja litigia entre sus socios.

Refiere que lo aquejan algunos dolores a nivel de las piernas y la cintura pero que está acostumbrado ya que como encargado sus tareas también son ayudar en la carga y descarga de camiones.

Comenta que este trabajo pasó a ser su única entrada de dinero luego de que su mujer se desempeñaba como empleada de farmacia y después de tener a su segundo hijo decide no seguir trabajando debido al poco tiempo que podría pasar junto a sus hijos, también refiere que dentro del trabajo tiene amigos y buenos compañeros además de buena relación con la parte gerencial mientras estuvieron sus dueños, extra laboralmente preside un club de barrio impulsando actividades culturales y espacios para hacer deportes.

Refiere que su anhelo es poder continuar trabajando con los clientes de siempre con la ayuda de una buena administración y el “empuje de todos los compañeros”.

13- Conclusión de la Historia de Vida

El mismo demuestra la participación activa del empleado en su medio laboral y a su vez como sostuvo 30 años esa fuente laboral única la cual proporcionó bienestar económico a su familia sin dejar de lado por supuesto la tranquilidad que tiene que ver con la estabilidad brindada por la empresa que le permitió desarrollarse en su momento reproductivo ya que en el año 2001 se casa años posteriores forma su familia y su fuente laboral siempre pudo sustentar su desarrollo personal y de su entorno. Anteriormente pudo ayudar a su hermana con sus estudios producto de su trabajo y su esfuerzo mientras su padre se encontraba sin trabajo, puede conjeturarse que todo este tiempo desarrollándose sin problemas en su trabajo deviene en su compromiso y participación activa para mantener y luchar por esa fuente laboral, dentro de este ámbito laboral también pudo establecer lazos con sus compañeros algunos amigos. De esto se puede concluir además todo aquello brindado por el trabajo fuera del mismo, es decir, el lugar de trabajo en este caso no fue solo un momento productivo, sino que influyó directamente en la vida del empleado. Resalto de esta manera el trabajo como lugar en el que se sociabiliza se sostiene y acompaña en momentos importantes de la vida del trabajador, se espera más del mismo más que recibir una remuneración ya que es una relación contractual pero dinámica, por donde además se desarrollan valores, ideales, forma de vida, accionar y aquellas cosas que impactan directamente en la vida del trabajador, su familia y entorno sociocultural.

14- Discusión:

Realice la investigación en la empresa expreso júpiter sector planchada denominándose de esta manera a aquellos trabajadores que realizan puramente la actividad de carga y descarga de mercadería proveniente en camiones de larga distancia desde la ciudad de buenos aires, inicie el camino para poder observar la dinámica del proceso de trabajo y como esto repercute en el proceso salud enfermedad de dichos trabajadores.

el escenario en el que me adentre fue el de una empresa en pleno litigio legal cuando inicie la investigación existe una remota posibilidad de pasar a ser una cooperativa que con el correr de los meses se fue desdibujando a pesar de los avances, del compromiso y empoderamiento de los trabajadores, actualmente manejada por un liquidador pronta a ser vendida.

sobre lo primero que me alertaron fue el alto índice de ausentismo laboral, lo cual pude corroborar a través del acceso que me permitieron a las tarjetas de marcación.

los datos arrojados de las encuestas coinciden con el relato de los trabajadores y con los motivos de ausentismo laboral, entre los mas destacados dolores lumbares, dorsales y de miembros superiores.

con respecto al impacto psíquico encontré además de la preocupación por la carga laboral aquella deviniente de la preocupación por una situación laboral incierta, un futuro laboral incierto.

la significancia desde el punto de vista del impacto anímico al tener que realizar sus tareas laborales diarias bajo esa incertidumbre hace que se exacerbe la falta de valoración de sus propias actividades que hacen al funcionamiento del día a día, la mayoría concluyo que no sienten que su trabajo es valorado por la sociedad entiendo porque su accionar es invisible a la mirada de aquel comercio al que le llega la mercadería a tiempo y si esta conforme y agradece la eficacia lo hace con la parte administrativa o encargados.

15- Conclusión:

He podido concluir en ver una relación directa entre ausentismo laboral, causas físicas a predominio de región lumbar, y Tendinitis en miembros superiores tareas que exigen una carga permanente física de las zonas afectadas mas predominantes al observar el proceso de carga y descarga, y el feedback negativo que surge de la incertidumbre del posible cierre de la fuente laboral.

más de la mitad de los empleados del sector planchada se dividen entre aquellos con antigüedad entre 5 y 15 años y un 20 % de ellos entre 20 y 30 años y el 20% restante tiene antigüedad de 1 a 5 años, de lo que se puede intentar concluir que hay un grupo de los más antiguos que resiste ya que su antigüedad incrementa la probable indemnización y el grupo de los más nuevos que debido a las malas condiciones de trabajo y la cuotificación del pago de haberes no permanecen en la empresa, lo cual he podido comprobar en mi observación ya que algunos de los encuestados en su momento actualmente han renunciado y contaban con menos de 5 años de antigüedad.

mas allá de ser una empresa expandida de años de trayectoria no cuenta con medidas de seguridad e higiene ni servicio médico, lo que pone a los trabajadores en el eslabón más vulnerable desconociendo las leyes laborales que por estos días rigen y exigen controles correspondientes necesarios para el buen funcionamiento.

según mi óptica estos trabajadores forman parte de aquellos lugares donde el ordenamiento de los derechos y obligaciones no han podido implementarse aun.

entiendo según mi propia subjetividad que la ausencia laboral es el recurso que poseen para poder manifestar su disconformidad.

16- Propuesta de Mejoras

- CONTAR CON SERVICIO MEDICO E HIGIENE Y SEGURIDAD
- A TRAVES DE ESTOS TENER ACCESO A CAPACITACIONES Y EXAMENES PERIODICOS SEGÚN LA LEY ESTABLECE (905/2015)
- MEDIANTE ESTAS MEDIDAS PROPORCIONAR HERRAMIENTAS A LOS TRABAJADORES A TRAVES DE LA INFORMACION QUE POR DERECHO LES DEBE SER BRINDADA
- MEJORAR EQUIPAMIENTO
- ERGONOMIA Y SALUD AMBIENTAL
- MOBILIARIO ADECUADO (SE PUEDE OBSERVAR QUE EL SECTOR DE PLANCHADA NO CUENTA CON BARANDAS, PISO ADECUADO NI EQUIPAMIENTO PARA MANIPULAR LA CARGA
- ACCESO A MEDIOS DE PROTECCION ADECUADOS (BORCEGOS, GUANTES, ROPA)
- BRINDAR UN ESPACIO DE DIALOGO CON LOS TRABAJADORES PARA EXPRESAR CONCIENCIA ACERCA DE LA SITUACION DE LA PROBABLE PERDIDA DE LA FUENTE LABORAL.

17- Anexo

ENCUESTA UTILIZADA

Encuesta individual sobre condiciones de trabajo y salud de los trabajadores

1. DATOS GENERALES

1.1 Edad Fecha de Nacimiento //

1.2 Sexo 1.- Masculino 2.- Femenino

1.3 Estado Civil

1. Soltera/o
2. Casada/o
3. Divorciada/o
4. Separada/o
5. Viuda/o
6. En unión libre

2.- SITUACION LABORAL

2.1. Situación de revista

Titular Meritorio Temporario Provisorio

2.2. Sector donde trabaja _____

2.3. Cargo o tarea que desempeña _____

2.4. Antigüedad total Fecha de ingreso al trabajo //

2.5. Usted trabaja en: _____

2.6. Ciudad donde trabaja: _____

CARGAS LABORALES

CARGAS FISICAS (GRUPO 1)

TEMPERATURA (aclarar época del año)

Características: 1. Muy alta 2. Alta 3. Confortable 4. Baja

HUMEDAD

Características 1. Muy alta 2. Alta 3. Confortable 4. Baja

VENTILACION

Características: 1. Muy alta 2. Alta 3. Confortable 4. Baja

RUIDOS

1. Nivel del ruido 1 Bajo 2 Moderado 3 Alto 4 Muy alto

2 ¿Interfiere en la comunicación verbal? SI NO

3. Tipos de ruido 1. Continuo 2. Intermitente 3. Impulso

6. Tiempo promedio de exposición (en horas y por día)

VIBRACIONES ¿Existen? Si No

ILUMINACION

Características 1. Buena 2. Regular 3. Mala

Tipo de luz 1. Natural 2. Artificial 3. Ambas

Variaciones de iluminación ¿Existen? Si No

RIESGOS QUIMICOS Y BIOLÓGICOS (GRUPO II)

Gases	Si	No
Polvos	Si	No
Líquidos	Si	No
Aerosoles	Si	No
Material contaminado	Si	No
Otros	Si	No

ESFUERZO FÍSICO Y POSICIONES INCOMODAS (GRUPO III)

Las tareas que Ud. realiza, le exigen: 1. Siempre 2. A veces 3. Nunca

Estar de pie toda la jornada Hablar mucho, forzando la voz

Sentado en mueble incómodo Esfuerzos físicos excesivos

Postura incómoda La carga de trabajo, ¿le resulta excesiva? SI NO

MEDIOS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO

Cuenta con un lugar cómodo para realizar su trabajo	SI	NO
Tiene buena iluminación sobre su plano de trabajo	SI	NO
Las herramientas de trabajo son suficientes	SI	NO
Las herramientas de trabajo se encuentran en buen estado	SI	NO
Trabaja con computadora	SI	NO

SI TRABAJA CON COMPUTADORA

La pantalla cuenta con protección	SI	NO
Existen reflejos sobre la pantalla	SI	NO
Hay una adecuada ubicación entre teclado, pantalla y CPU	SI	NO

La mesa de computación es adecuada

SI NO

RIESGOS ORIGINADOS EN LA ORGANIZACION, DIVISION, DURACION, SUPERVISION Y CONTENIDO DEL TRABAJO (GUPO IV).

Apartado 1 (Elige una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:)

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

Apartado 2 (Elige una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:)

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Habras con entusiasmo de tu trabajo en la empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

Apartado 3 (Elige una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:)

En estos momentos, ¿estás preocupado/a...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin trabajo?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas o de lugar de trabajo contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, bonos, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

Apartado 4 (Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:)

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu lugar de trabajo se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

Apartado 5 (Este apartado está diseñado para personas trabajadoras

Que convivan con alguien (pareja, hijos, padres...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2

Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

Elige una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en tu lugar de trabajo, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en tu lugar de trabajo y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

Apartado 6 (Elige una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:)

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

RIESGOS DE ACCIDENTE. CONDICIONES DE PELIGROSIDAD (GUPO V).

Tuvo algún accidente de trabajo: SI NO (en caso afirmativo pase a la siguiente pregunta)

Indique el motivo de accidente:

	SI	NO
Lesiones por esfuerzos en la manipulación de carga		
Lesiones de espalda		
Lesiones de hombro		
Lesiones de caídas		
Lesiones por los pisos húmedos y grasientos		
Cortes con objetos filosos (cuchillos, cortadoras, etc)		
Golpes con objetos		
Lesiones en ojos		
Lesiones con agentes químicos		
Lesiones por productos de origen animal		
Caídas		
Lesiones por herramientas eléctricas		

- ¿Considera su trabajo importante para la sociedad? SI NO
 ¿Se la considera integrante de la empresa? SI NO
 ¿Su trabajo es considerado importante por la sociedad? Si NO
 ¿En este momento siente que el cuestionamiento a la empresa es un cuestionamiento a su trabajo? SI NO
 ¿Recibe usted capacitación para su desempeño laboral? SI NO

En caso de ser afirmativa, cada cuánto? (en meses)

SALUD-ENFERMEDAD

Estado de ánimo

¿Como se siente habitualmente en su trabajo? (marque una sola opción)

- 1 Agotado 2 Agresivo 3 Tensionado
 4 Satisfecho 5 Nervioso 6 Contento o alegre
 7 Tranquilo 8 Indiferente Otros _____

Durante el último año sufrió Ud. de alguno de los malestares siguientes? (Marque todos los que corresponde)

	SI	NO
Trastornos irritativos de la vista		
Disminución de la agudeza visual		
Disminución en la agudeza auditiva		
Dolores articulares		
Dolor de espalda		
Dolor de cuello/Lumbar		
Dolor muscular en general		
Pesadez de piernas		
Insomnio		
Decaimiento		
Dificultad para concentrarse		
Inapetencia		
Se emociona facilmente		
Nerviosismo general		
Pérdida de memoria		
Angustia		
Ardor estomacal		
Nauseas o vómitos		
Diarreas frecuentes		
Constipación		
Dificultad para respirar		
Dolor de cabeza		
Palpitaciones		
Mareos		
Ronquera		
Dolor de garganta		
Desinterés sexual		

Secundaria	
Terciario	
Universitario grado	
Universitario posgrado	
Otros tipos	

2.- ¿Tiene usted hijos? SÍ NO

Si contestó **NO** pase a la pregunta **6**.

3.- ¿Cuántos menores de 18 años (hijos u otros) viven con usted? _____

• ¿Cuántos menores de 5 años (hijos u otros) viven con usted? _____

De la siguiente lista de actividades marque **SÍ** en aquellas tareas donde **USTED** es la persona que **REGULARMENTE** las lleva a cabo. Si las hace ocasionalmente o no las hace conteste **NO**.

ACTIVIDADES	SÍ	NO
• Sacudir, barrer, trapear, hacer camas		
• Lavar y planchar la ropa		
• Preparar la comida		
• Lavar los platos y limpiar la cocina		
• Hacer las compras		
• Coser, remendar, zurcir, tejer		
• Cuidar a los hijos: comida, tareas (si tiene hijos)		
• Realizar trámites relacionados con la casa y la familia		
• Realizar arreglos en la casa		

Marque con una X para cada pregunta una sola opción	SÍ	NO
15. ¿El salario que percibe le alcanza para cubrir sus gastos más necesarios?		
16. ¿Usted cuenta con otro trabajo para el sostenimiento de su hogar?		
17. ¿Para el sostenimiento del hogar hay otras entradas económicas en su casa? (Si la respuesta es NO pase a la pregunta 19)		

18. Marque con una X quién o quiénes, además de usted, aportan dinero para el hogar (**puede marcar más de una respuesta**)

1. Pareja _____
2. Hijos(as) _____
3. Otro familiar _____
4. Toda la familia _____
5. Otro (especifique) _____

19. ¿Tiene a cargo algún familiar que no pueda valerse por sí mismo? SI NO

20.- ¿Cuál es el medio de transporte que usa **con mayor frecuencia**?

Ómnibus, microbús o un transporte similar _____

Taxi _____
 Auto o motocicleta particular _____
 Bicicleta _____
 Se transporta caminando _____

21.- ¿Cuánto tiempo tarda en transportarse de su casa al trabajo?

1. Menos de 30 minutos _____
2. De 30 a 60 minutos _____
3. Más de 60 minutos _____

22.- ¿Cuántas horas en promedio duerme por día? _____

UTILIZACION TIEMPO LIBRE

Marque con una X una sola opción para cada pregunta	SÍ	NO
22.- ¿Estudia con regularidad (más de 5 horas, en promedio, a la semana)?		
23.- ¿Practica regularmente algún deporte o hace ejercicio (tres o más veces a la semana, en promedio)?		
24.- ¿Se junta frecuentemente con amigos(as)?		
25.- ¿Sale a pasear frecuentemente con su pareja, sus hijos o algún familiar o amigo?		
26.- ¿Lee diariamente el periódico, revistas o libros?		
27.- ¿Realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio?		
28. ¿Ve televisión la mayor parte del tiempo libre?		