

DIAGNÓSTICO SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN EL SECTOR RURAL

Consultores Responsables:

**Lic. Marcelo Posada
Ing. Carlos Vaca**

Buenos Aires, Diciembre de 2001

Índice

1. Introducción.....	3
2. Aspectos metodológicos.....	5
3. En torno al trabajo en el sector agropecuario.....	6
3.1. Introducción.....	6
3.2. El empleo rural agrario: su evolución reciente.....	7
3.3. Cambios productivos y tendencias en el empleo rural.....	12
4. La situación de la salud y la seguridad en el trabajo agropecuario: un estudio de casos.....	19
4.1. La salud y seguridad en el trabajo desde la óptica de los trabajadores.....	20
4.2. La salud y seguridad en el trabajo desde la óptica de los productores titulares.....	29
4.3. La salud y seguridad en el trabajo desde la óptica de los dirigentes corporativos agropecuarios.....	34
5. Recomendaciones para el diseño de una estrategia de capacitación en salud y seguridad en el trabajo.....	37
Bibliografía.....	44
Anexos.....	45
Anexo Estadístico y fotográfico.....	46
Guías de entrevistas corporaciones agropecuarias.....	69
Guías de observación y entrevistas a trabajadores y empleadores.....	79
Resúmenes de resultados.....	112

1. Introducción

El presente diagnóstico sectorial de la producción agropecuaria se propone, como objetivo central, captar las necesidades (implícitas y explícitas) de capacitación para la mejora de las condiciones de medio ambiente de trabajo y de vida en este sector de actividad, tanto entre los trabajadores directamente implicados como entre los titulares de las unidades de producción, los dirigentes corporativos y los cuadros sindicales de ámbito local y de jurisdicción nacional.

En este **Informe** se exponen los resultados finales alcanzados a través de la sistematización y el análisis de los datos recabados en el trabajo de campo que se efectuó en diversas jurisdicciones de distintas provincias argentinas, cubriendo diferentes situaciones de producción agropecuaria.

En tales lugares se relevaron diversas unidades productivas correspondientes a los subsectores¹:

- tambero
- ganadero
- agrícola
- contratista agrícola
- acopio granario
- avícola
- frutícola duraznero
- yerbatero
- productor de té
- forestal
- hortícola
- tabacalero

Una vez seleccionados los casos y logrado el acceso a las unidades productivas, se aplicaron los instrumentos presentados a la coordinación del **Programa** a través del **2º Informe de avance**. Tales guías de entrevistas tuvieron una estrategia de relevamiento de cuño cualitativo, por lo cual la tarea de sistematización y análisis demandó un

¹ Al momento de seleccionarse los subsectores se optó por combinar tres situaciones: a) que al momento de efectuarse el estudio de campo estuvieran en temporada alta de trabajo, b) que fueran subsectores con elevado potencial de crecimiento en el futuro próximo, y que ese crecimiento implicara una demanda importante de mano de obra, y c) que el acceso a las explotaciones que se seleccionasen fuera factible, tanto en cuanto a tiempos como en relación a los costos que insumiera tal acceso.

De esta manera, se seleccionaron los subsectores que se enuncian en el texto, quedando fuera del análisis –por los motivos antedichos- diversos subsectores y distintas regiones del país. Un listado parcial de esto es el siguiente: ajo y cebolla en Cuyo; ajo y cebolla en Pampeana; algodón en Noreste; apicultura en Pampeana; aromáticas en Pampeana; arroz en Noreste; caña de azúcar en Noroeste; forestal en Delta del Paraná; forestal en Patagonia; fruticultura en Alto Valle; ganadería en Noroeste; ganadería en Noreste; girasol en Pampeana; jobo en Noroeste; lana en Patagonia; maní en Pampeana; monte nativo en Noreste; nogal y almendros en Cuyo; nogal y almendros en Noroeste; olivo en Cuyo; olivo en Noroeste; pimienta en Noreste; pimienta en Noroeste; piscicultura en Noreste; poroto en Noroeste; soja en Noroeste; soja en Pampeana; tabaco en Noreste; vid en Cuyo.

esfuerzo simplificador que, en beneficio de la claridad expositiva, no puede evitar significar una pérdida de la riqueza discursiva de los actores entrevistados.

No obstante esto, y considerando las limitaciones temporales, presupuestarias y logísticas con que se encaró esta consultoría, entendemos que los resultados son altamente confiables, y las recomendaciones derivadas de ellos constituyen aportes pertinentes para la estrategia de capacitación que se propone el **Programa**.

El presente **Informe final** consta de cuatro secciones que siguen a esta Introducción y un Anexo. En la **primera sección** se presentan los aspectos metodológicos de la indagación. En la **segunda**, se analiza cuantitativa y cualitativamente la situación general del trabajo rural en Argentina, apelando a los escasos datos estadísticos confiables y a información secundaria. En la **tercera sección** se efectúa el análisis de la información recolectada en los estudios de caso efectuados entre los diferentes subsectores indagados, diferenciando los resultados correspondientes a las entrevistas llevadas a cabo entre trabajadores, productores titulares de la unidad y representantes de las corporaciones agrarias. En la **cuarta parte** se enuncian las recomendaciones que derivan del anterior análisis, procurando contribuir al diseño de líneas de acción eficaces y eficientes para la estrategia de capacitación en salud y seguridad en el trabajo que el **Programa** se propone implementar. Por último, en el *Anexo* se exponen los resultados de las entrevistas efectuadas con posterioridad a la presentación del **2º Informe de avance**.²

Los consultores quieren dejar constancia de su agradecimiento por la colaboración prestada para la realización de este documento al personal de la Fundación Victoria Jean Navajas, a través de su instituto agrotécnico, a la Ing.Agr. Irene Velarde y a la Lic. Graciela Nogar. De la misma manera, este **Informe** no hubiera sido factible sin la buena predisposición de decenas de productores y trabajadores que dedicaron parte de su tiempo para responder a las preguntas que les efectuaron los consultores y sus asistentes.

² El análisis de las estadísticas oficiales sobre accidentología y morbilidad profesional ha quedado pospuesto para otro momento, en tanto que a la fecha de cierre de este **Informe** no fue posible acceder a los datos oportunamente solicitados a la autoridad nacional correspondiente. Cuando sea posible disponer de tal información, se elaborará un Apéndice a este documento.

2. Aspectos metodológicos

Para cumplimentar con el objetivo de este informe, se han delineado cuatro guías de trabajo:

- una orientada a las entrevistas con los empleadores
- otra que combina la observación directa con la entrevista a los trabajadores. Este segundo tipo de guía contará con instrumentos de observación anexos, orientados específicamente a las características técnicas y productivas de cada uno de los subsectores sobre los que se trabajará.
- una tercera dirigida a las entrevistas con los dirigentes sindicales
- y la última apuntando a las entrevistas con los dirigentes de las corporaciones agrarias más representativas.

Como se consignó en su momento, estas guías no son cuestionarios cerrados ni un estricto listado de tópicos a preguntar o a observar, sino que se trata de instrumentos de acompañamiento para la heurística del trabajo de campo. En tanto que revisten este carácter, las guías utilizadas son herramientas flexibles, maleables y modificables, tanto para adecuarlas a las especificidades no consideradas al momento de su elaboración, como para hacer frente a nuevas circunstancias que pudieran afrontar los consultores en su trabajo sobre los colectivos sociales entrevistados.

No obstante esto, y para dejar a salvo la coherencia interna del conjunto de los diagnósticos sectoriales, debemos remarcar que la totalidad de los datos relevados, las informaciones elaboradas y las inferencias obtenidas son plenamente compatibles con el enfoque general del componente inicial del **Programa**.

Desde el punto de vista metodológico, para la selección de casos de estudio se recurrió a una modalidad de triangulación cualitativa. Es así que, a los efectos de dicha selección, se procuró que los casos expresaran una cierta representatividad de la situación media del subsector al que pertenecen. De tal manera, para su elección se recurrió a informantes calificados que, mediante una entrevista previa, indicaran a los consultores qué unidades eran más representativas de cada subsector en la zona por ellos conocida. Asimismo esos informantes en varias ocasiones fungieron como mediadores entre los consultores y los titulares de cada unidad encuestada, pues el conocimiento personal previo es fundamental para ganar la confianza del entrevistado.

3. En torno al trabajo en el sector agropecuario argentino

3.1. Introducción

El mundo rural argentino es profundamente distinto del latinoamericano. La impronta campesina, que persiste en buena parte de América Latina, en nuestro país es prácticamente inexistente. Ante esto, los encuadres de análisis serán necesariamente diferentes a los que predominan en el resto de América. De hecho, y apuntando a la temática central de esta consultoría, los procesos que se verifican en el trabajo agrario argentino están más correlacionados con los que se producen en el campo europeo o estadounidense que con los que se viven en otras realidades latinoamericanas.

En otras palabras, el agro argentino tiene una especificidad que conlleva un esfuerzo interpretativo especial para captar su fisonomía particular. Sin embargo, esto no implica que en Argentina no ocurran fenómenos ampliamente difundidos en el medio agrario estadounidense o europeo: la asalarización, el *part-time*, la concentración productiva o la articulación con el moderno sistema agroalimentario, por ejemplo. Estos fenómenos se manifiestan, pero redireccionados en función del pasado social y productivo agrario, de su presente y de las perspectivas que se le abren con la evolución del mercado mundial de productos agropecuarios y agroindustriales.

Entonces, repetimos, es conveniente tener presente esta diferenciación entre Argentina y el resto de América Latina a efectos de poder encuadrar adecuadamente los datos y los análisis que presentamos en esta sección. Pero al mismo tiempo, se debe tener en claro que el agro argentino no es homogéneo, sino que presenta marcadas diferenciaciones internas.

Cuando se pretende abordar un aspecto determinado de la realidad social y productiva de este agro, es necesario establecer previamente una clara distinción entre la región Pampeana y el espacio extrapampeano. Las características agroecológicas, históricas, sociales, productivas y económicas difieren netamente en uno y otro ámbito. Así, es posible hablar de una "Argentina pampeana" y otra "Argentina extrapampeana".

En efecto, la región Pampeana comprende las mejores tierras de aptitud agrícola y ganadera del país. La producción y productividad de los factores que se alcanzan en ella superan largamente a la media nacional. Constituida por las provincias de Buenos Aires, Córdoba, Santa Fe, La Pampa y Entre Ríos, conforma el espacio productivo de más añeja conexión con el mercado agropecuario internacional. Desde su puesta en valor a fines del siglo pasado, mantuvo siempre relaciones privilegiadas (y exportadoras dependientes) con los mercados europeos de cereales, carnes y lanas. En íntima relación con ese desarrollo agroexportador, la región pampeana fue asiento (especialmente en sus áreas ribereñas) de la instalación de distintas industrias durante la etapa de sustitución de importaciones. Esta conjunción de un dinámico eje agroexportador y un proceso de industrialización dirigido a satisfacer al mercado interno, confirió a esta región una importancia relativa que la diferencia claramente del resto del país.

En éste, constituido regionalmente por Cuyo³, la Patagonia⁴, el Noreste (NEA)⁵ y el Noroeste (NOA)⁶, el desarrollo agropecuario se centró principalmente en la provisión de materias primas para la industria nacional, siendo marginal la exportación de su producción. Cuando esta industria entra en un intenso período de crisis en los años de 1970, arrastra consigo a sus áreas proveedoras, con lo cual la crisis en las economías regionales se generaliza, continuando hasta hoy en ese mismo estado, quizá agravado por la política económica vigente⁷.

Entonces, por su historia, por su desarrollo y por su presente, no podemos referirnos a la "Argentina agraria" como un todo indiferenciado, sino que el análisis regional es inevitable.

De esta manera, al abordarse la temática del empleo en el espacio rural argentino, no se puede dejar de lado la mencionada regionalización, tanto a efectos de la simple descripción cuantitativa como al encararse un análisis algo más pormenorizado a nivel subsectorial.

3.2. El empleo rural agrario: su evolución reciente.

Todos los intentos de cuantificación del empleo rural en Argentina chocan con la pertinaz debilidad de las bases estadísticas nacionales. Las dos grandes fuentes de datos, los censos nacionales de población y los nacionales agropecuarios, tienen, cada uno a su modo, serias limitantes a la hora de aprehender la cantidad y la calidad del trabajo (y de los trabajadores) agrarios.

En la actualidad, el incompleto procesamiento de los datos del censo poblacional de 1991, la inaccesibilidad de los datos relevados en el Censo de 2001, la debilidad estructural de las variables que pesquiza la Encuesta Nacional Agropecuaria y el abandono del medio rural que realiza la Encuesta Permanente de Hogares, nos obliga a recurrir al mediocre Censo Nacional Agropecuario de 1988 a efectos de cuantificar y señalar tendencias, mientras que para realizar los análisis e inferencias que desarrollaremos más abajo, nos nutrimos de muy diferentes fuentes secundarias y de nuestras propias investigaciones parciales.

Según el censo mencionado en último término, algo más de un millón de personas trabajaban permanentemente en las explotaciones agropecuarias del país.

³ Está constituido por Mendoza, San Juan y San Luis.

⁴ La conforman Tierra del Fuego, Santa Cruz, Chubut, Río Negro y Neuquén.

⁵ Agrupa a las provincias de Misiones, Formosa, Corrientes y Chaco.

⁶ Constituido por Salta, Jujuy, Salta, Catamarca, Santiago del Estero, La Rioja y Tucumán.

⁷ Cfr. M. Manzanal y A. Rofman. **Las economías regionales de la Argentina**, Buenos Aires, CEAL, 1989. Respecto a los efectos de la política de estabilización monetaria implementada por el gobierno nacional desde 1991, cfr. E. Obschatko et al. **Efectos de la desregulación sobre la competitividad de la producción argentina**, Buenos Aires, GEL, 1994; O. Barsky. "Políticas agrícolas y reformas institucionales en la Argentina en el contexto del 'ajuste'", en **Ruralia**, nº 3, Buenos Aires, 1992; y M. Posada. "Imperativos económicos e conductas sociais. Estratégias de ajuste do coletivo agrário pampeano", na **Cadernos do CEAS**, nº 160, Salvador, 1995.

Cuadro 1
Trabajadores agropecuarios permanentes según regiones

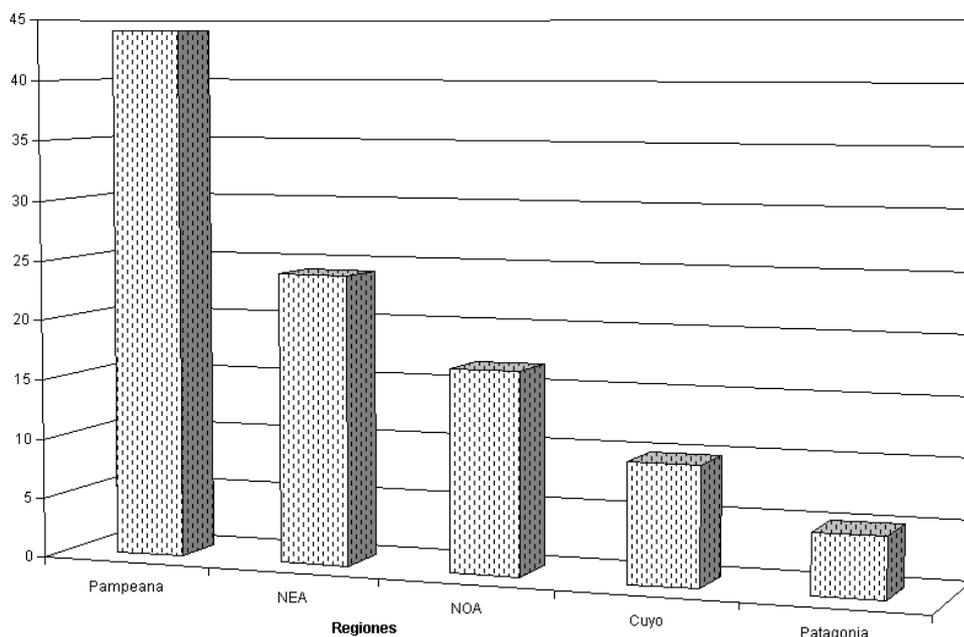
Región	Productores	Trabajadores familiares	Trabajadores asalariados	Total
Pampeana	185.307	88.870	182.195	456.372
NEA	75.720	127.315	45.431	248.466
NOA	68.143	60.074	46.739	174.956
Cuyo	32.544	19.189	51.105	102.838
Patagonia	17.211	13.670	21.704	52.585
Total	378.925	309.118	347.174	1.035.217

Fuente: CNA 1988

El 44% de estos trabajadores (que incluye a los productores, los trabajadores familiares de los productores y los asalariados no familiares) se concentra en la región Pampeana, seguida por la región del NEA con el 24%. El NOA encierra al 17% de estos trabajadores permanentes, Cuyo al 10% y la Patagonia al restante 5% (ver Gráfico 1).

Gráfico 1

Distribución nacional de los trabajadores permanentes en %



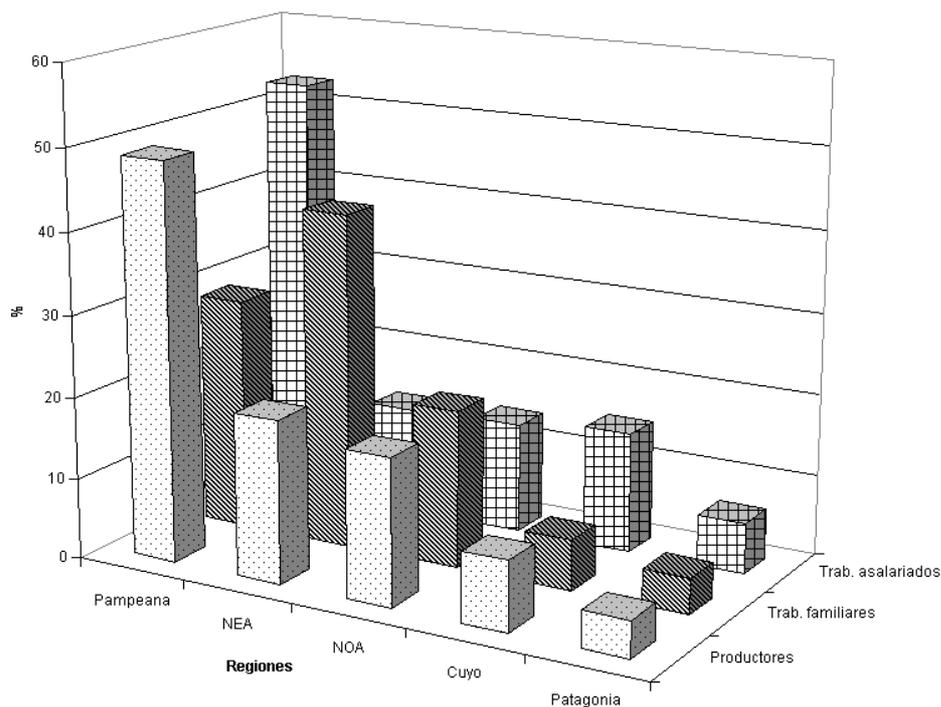
Previamente a observar de qué manera se distribuyen las categorías censales de tipificación de trabajadores agrarios, conviene explicitar qué se entiende por cada una de ellas. El Censo Nacional Agropecuario de 1988 considera -desde el punto de vista laboral- como "productor" a quien ejerce el control técnico y económico de la explotación agraria, más allá de la relación de tenencia que tenga respecto a ella (propiedad, arrendamiento, etc.), y adopta las principales decisiones en la utilización de los recursos asumiendo los

riesgos derivados de ese uso. Al mismo tiempo, ese productor debe trabajar en la explotación en forma permanente (con regularidad y continuidad). Por su parte, se consideran "*trabajadores familiares*" a aquellos parientes del productor que desarrollan una labor permanente en la explotación, pudiendo o no percibir una retribución por ello. En último término, el censo mencionado entiende como "*trabajadores no familiares*" del productor a los asalariados permanentes que no tienen parentesco con el productor.⁸

Analizando la cifras nacionales antes mencionadas, desde la perspectiva del tipo de trabajador (los citados productores, familiares y asalariados), vemos que cerca del 50% de los productores se asientan sobre la región Pampeana, así como el 53% de los asalariados, mientras que en ella se ubican sólo el 28% de los trabajadores familiares del productor. Interesante resulta observar que el NEA, conteniendo al 20% de los productores, encierra a más del 40% de los trabajadores familiares de éstos, mostrando un desequilibrio único en el país. De la misma manera, Cuyo presenta un elevado porcentual de asalariados no familiares, que supera largamente al número de productores (ver Gráfico 2).

Gráfico 2

Distribución regional de los trabajadores permanentes

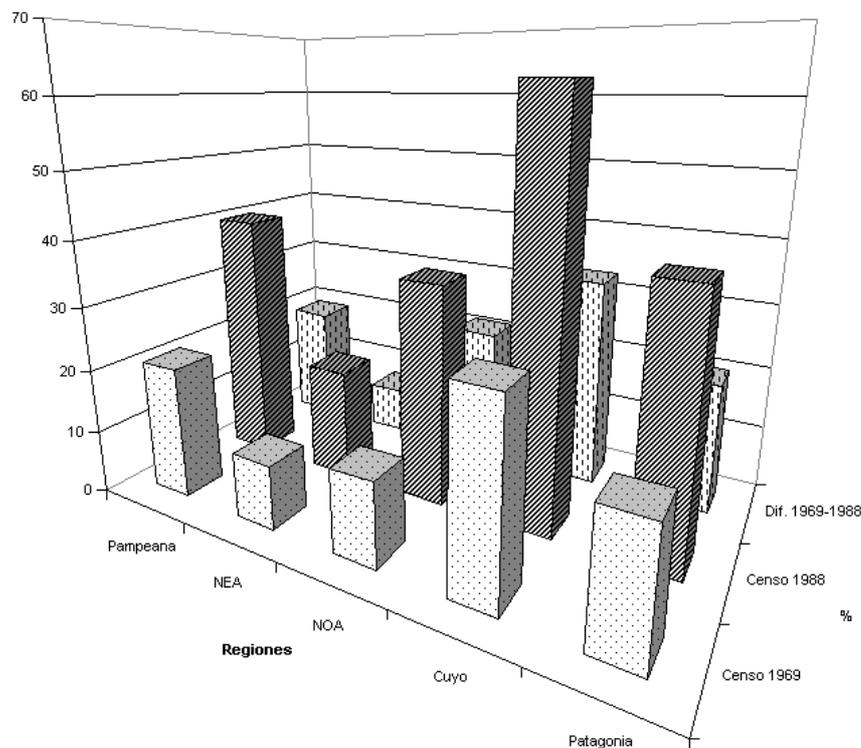


⁸ Cfr. las definiciones en INDEC. **Censo Agropecuario Nacional de 1988. Manual del censista**, Buenos Aires, 1988. En realidad, la última categoría mencionada, trabajadores no familiares, es considerada en el citado censo como integrada por aquellos trabajadores no familiares que pueden o no recibir una remuneración. Obviamente, y dada la realidad social agraria argentina, instituciones como el colonato centroamericano son inexistentes, por lo cual considerar la posibilidad de una relación laboral gratuita carece de sentido.

Las cifras volcadas en los párrafos anteriores adquieren otro matiz si las ubicamos temporalmente. En efecto, la distribución espacial y cuantitativa de los trabajadores permanentes de las explotaciones agropecuarias nacionales varió intensamente en las últimas décadas. En 1969, con medio millón más de trabajadores que en 1988, algo más del 80% eran productores o sus familiares, mientras que poco menos del 20% eran asalariados no familiares. Veinte años después, esos valores cambian a un 67 y un 33% respectivamente; en otras palabras, se observa una clara tendencia hacia la asalarización de las actividades agropecuarias (ver Gráfico 3).

Gráfico 3

Evolución regional del trabajo asalariado, 1969-1988



Mientras que en 1969 el 80% de los trabajadores pampeanos eran productores o sus familiares, en 1988 ese guarismo baja a un 60%, en concordancia con la tendencia nacional. Sin embargo, este comportamiento no es homogéneo en el resto del país, donde si bien se repite la dirección hacia un incremento del número de asalariados no familiares, es posible encontrar importantes especificidades. Así, por ejemplo, vemos que en Cuyo el descenso porcentual del número de productores y familiares es de 71 puntos, contra el 45% del promedio nacional, explicando en buena medida que en 1988 esta región muestre valores inversos a los nacionales: 38% de productores y familiares y 62% de no familiares, contra 67 y 33% respectivamente en el resto del país.

Cuadro 2
Evolución de trabajadores permanentes, 1969-1988

Región	1969			1988		
	Productores y familiares	Asalariados	Total	Productores y familiares	Asalariados	Total
Pampeana	603.001	157.956	760.957	274.177	182.195	456.372
NEA	263.033	29.395	292.428	203.035	45.431	248.466
NOA	231.927	34.795	266.722	128.217	46.739	174.956
Cuyo	105.793	44.035	149.828	51.733	51.105	102.838
Patagonia	62.706	14.920	77.626	30.881	21.704	52.585
Total	1.266.460	281.101	1.547.561	688.043	347.174	1.035.217

Fuente: CNA 1969 y 1988

El mencionado incremento de los niveles de asalarización no familiar en la composición de la fuerza de trabajo agropecuario tiene claros puntos de contacto con una tendencia que se viene operando en el agro capitalista mundial desde hace al menos cuarenta años, y que fue relevada estadísticamente por primera vez en Argentina en 1988. Nos referimos a la existencia de productores de tiempo parcial (*part-time*), quienes tienen otras actividades por fuera de sus explotaciones (que pueden estar o no relacionadas con el agro) y que constituyen una vía de ingresos importante en sus economías particulares.

Considerando al conjunto de los casi 380.000 productores nacionales, algo más de un tercio (el 34.3%) declaró tener otro ingreso (complementario o superior al de la explotación agraria encuestada).

Cuadro 3
Productores part-time, según regiones

Región	Total productores	Productores part-time				
		Total	Asalariados	Cuenta propia	Patrón socio	Sin determinar
Pampeana	185.307	52.159	20.373	21.406	9.676	704
NEA	75.720	23.207	14.697	6.644	1.389	477
NOA	68.143	25.657	19.975	4.682	817	183
Cuyo	32.544	21.864	11.028	8.000	2.692	144
Patagonia	17.211	7.149	3.542	2.183	1.332	92
Total	378.925	130.036	69.615	42.915	15.906	1.600

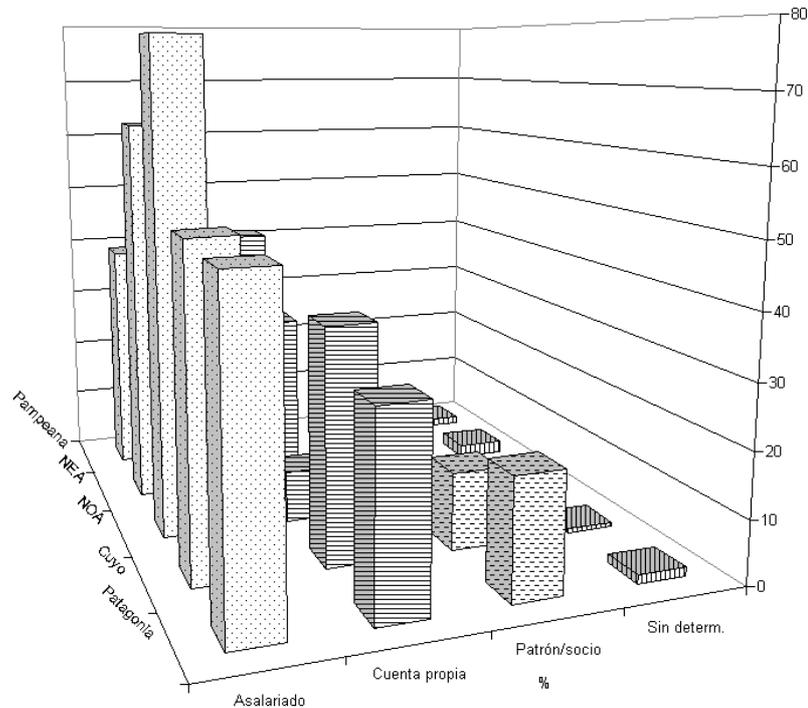
Fuente: CNA 1988

La de Cuyo y la Patagonia son las regiones con mayor incidencia del *part-time*, mientras que la región Pampeana se halla por debajo de la media, con un 28% del total de productores. Sin embargo, si se analiza desde el número absoluto de productores de tiempo parcial, se observa que es justamente el pampeano el espacio en el cual se concentra la mayor parte de los mismos, con un 40% de estos. Algo más de la mitad de los *part-time* tienen otra actividad como asalariados, mientras que un tercio se desempeñan por cuenta propia. Casi un tercio de esos *part-time*/asalariados se asientan sobre la región Pampeana, mientras que en el mismo espacio lo hacen cerca de la mitad de los productores de tiempo parcial que se desenvuelven por cuenta propia. En el mismo

ámbito, también se ubica el 60% de los que declararon ser, fuera de la explotación, patrones o socios en otras actividades (ver Gráfico 4).

Gráfico 4

Distribución regional del part-time según categoría ocupacional



La existencia combinada de los dos procesos mencionados, el de la asalarización y el de la producción *part-time*, nos está indicando la presencia de una etapa de transición en el medio agrario argentino, con diferencias regionales (como se puede apreciar en los Cuadros y Gráficos que anteceden), pero que en general apuntan a una profundización de las relaciones capitalistas en el agro y a una adaptación a las mismas de los productores agrarios.⁹

Qué características tienen esos procesos y qué tendencias se perciben en el mediano y largo plazo es lo que se esbozará en el apartado siguiente.

3.3. Cambios productivos y tendencias en el empleo rural.

A partir de los últimos años '50, el agro pampeano vivió un proceso que un autor denominó "segunda revolución agrícola" en vistas de la intensidad y dirección que tomaban los cambios componentes de ese proceso.¹⁰ Debido a las peculiares

⁹ Un análisis en extenso de las estrategias adaptativas de los productores agrarios, en especial de los asentados en la región Pampeana, puede verse en M. Posada. "Enfoque de sistemas y racionalidad de los productores. Situaciones de producción específicas: el caso de los productores pampeanos", en **Realidad Económica**, n° 133, Buenos Aires, 1995 y M. Posada. **Op.cit.** en nota al pie n° 5.

¹⁰ Cfr. A. Coscia. **Segunda revolución agrícola en la región pampeana**, Buenos Aires, CADIA, 1983. La "primera revolución" fue la mencionada puesta en valor de la región *Pampeana* a fines del siglo pasado, cuando se modernizan y afianzan sus lazos con los mercados agrarios mundiales.

condiciones de funcionamiento de la economía global argentina, los efectos de tal "revolución" se hicieron sentir más o menos rápidamente en el resto del país. En otras palabras, la profunda transformación agraria que vivió la región Pampeana (y que en los años '70 se denominará "agriculturización") se extendió al resto del medio agrario argentino, modificándolo, alterando su fisonomía y funcionamiento, pero no necesariamente insuflándole su dinamismo sino, lo que es peor aún, transportando hacia él las peores externalidades de su desarrollo.

A lo largo de la década de 1960, cuando se asientan las bases que posibilitarán la "agriculturización" de los '70 en la región Pampeana, el resto del país agrario sufría continuas crisis de sobreproducción que requerían de intensas intervenciones regulatorias por parte de los organismos estatales (los casos del azúcar, el algodón y la yerba mate resultan paradigmáticos a este respecto).

Ya en la década de 1970, cuando la expansión agrícola pampeana estaba afirmada (iniciando una etapa de crecimiento que, con una depresión en la segunda mitad de la década siguiente, llega a nuestros días) era posible delimitar más claramente el panorama agrario nacional:

- la región Pampeana como eje dinámico sectorial que, sin abandonar la actividad pecuaria desplaza su hato bovino hacia tierras más marginales, dedicando la mayor parte de sus suelo a la agricultura de cereales y oleaginosas
- el resto del país, constituyendo un heterogéneo conjunto de situaciones en el que conviven producciones en franca expansión (como el cultivo de porotos para exportación, el de ciertas frutas de pepita, etc.), con otras en clara decadencia (como la producción tabacalera mesopotámica o la azucarera tucumana).

El elemento común tanto a los cultivos pampeanos como a los extrapampeanos que se encuentran en expansión es la notable incorporación de unidades de capital bajo la forma de tecnología que han efectuado los productores nacionales (y también, claro está, los inversores extranjeros en este sector de la economía argentina). En primer lugar como maquinaria, pero también como agroquímicos y semillas híbridas o variedades, el cambio tecnológico operado en el sector presentó un fuerte sesgo reemplazante de mano de obra. En un lapso de dos décadas, y centrándonos en los principales cultivos, la producción creció tres veces, la productividad por unidad de superficie se duplicó, y la productividad del trabajo se multiplicó por cuatro. Resulta claro, entonces, que el cambio tecnológico operado en las actividades agropecuarias insufló un dinamismo tal que potenció a todo el sector, pero que no dejó indemne a la estructura social del mismo (incluido el mundo del trabajo).

Como indicamos en el apartado anterior, paralelamente al proceso modernizador mencionado se produce un cambio cuanti y cualitativo en el colectivo social empleado permanentemente en las explotaciones agropecuarias: éste desciende en medio millón de personas entre 1969 y 1988, pero al mismo tiempo se diferencia internamente, incrementándose el peso de los asalariados permanentes no familiares del productor. Entre estos últimos también se verifica una profunda distinción, puesto que aparecen nuevos oficios, de mayor especialización, más calificados y mejor pagos,

simultáneamente que perduran las tradicionales actividades asalariadas (al estilo de los peones generales). En estos cambios resulta evidente el papel jugado por el conjunto de transformaciones tecnológicas vividas en el sector agropecuario nacional. Veamos un corto listado de algunos aspectos de estos efectos:

- el grado de mecanización de las tareas agrícolas implica un fuerte desplazamiento de los requerimientos de mano de obra, tanto para las labores de preparación del suelo como para las de siembra y cosecha. Especialmente en los pampeanos, pero con exponentes en todos los cultivos del país, la mecanización significa un cambio cuanti y cualitativo en la composición de la fuerza de trabajo rural. Las grandes comparsas de cosecheros golondrinas –en muchos casos, como en el del algodón- no son más que recuerdos folclóricos o simples recursos potenciales en función de los precios relativos.
- la mecanización impuso un nivel de costos que debe ser alcanzado por todas las explotaciones que aspiran a mantenerse en el mercado oferente. Como a su vez implica una escala de tamaño mínima para el uso rentable de la maquinaria, muchas explotaciones se ven obligadas a ceder temporalmente su tierra para que sea trabajada por un tercero, convirtiéndose el productor en un rentista (de pequeña o mediana importancia). En otras palabras, se origina un proceso de abandono parcial (e incluso total) de la actividad por parte de medianos y pequeños productores, lo que se manifiesta en las cifras censales referidas al trabajo del productor fuera de la unidad, mencionadas oportunamente.
- el elevado costo de adquisición y mantenimiento de la maquinaria disponible en el mercado hace conveniente que esta sea manejada por empresas especializadas, las cuales trabajan en varias unidades simultáneamente, permitiéndoles así alcanzar una economía de escala que hace rentable aquella adquisición. Estas empresas, comúnmente denominadas "contratistas", señalan que en el agro se vive un claro proceso de terciarización de actividades, delegándose en figuras extraprediales la ejecución de muy distintas tareas, acordándose para eso tanto el pago de una tarifa determinada como una coparticipación en el producto obtenido. Como es obvio, estos "contratistas" conllevan la existencia de nuevos tipos de trabajadores, asalariados o titulares de la empresa, más especializados, mejor pagos, mayormente no residentes en el ámbito rural y claramente diferenciados de los tradicionales asalariados rurales (como, por ejemplo, el ya citado clásico peón para tareas generales). Es importante remarcar que estos nuevos trabajadores no quedan comprendidos en los relevamientos censales analizados como trabajadores rurales, sino que aparecen bajo distintas denominaciones, pero siempre fuera del ámbito agrario, lo que lleva a una subvaloración de la composición numérica de la mano de obra ocupada realmente en actividades productivas agropecuarias.¹¹

¹¹ Un cambio en la composición cualitativa de la mano de obra relacionado con lo señalado en este punto, es el que se observa con la difusión de la práctica de la siembra directa. En ella el manejo agronómico del suelo en base a maquinaria manejada con mayor precisión y el más ajustado uso de agroquímicos conlleva la necesidad de contar con trabajadores más capacitados, lo contribuye a complejizar la composición de este colectivo socioproductivo.

- encadenándose con el punto anterior, se observa que el número de asalariados rurales permanentes se incrementa debido, fundamentalmente, a dos cuestiones centrales: por un lado, a que es elevada la cantidad de productores *part-time*, implicando que alguna parte de las ocupaciones que anteriormente realizaban ellos, ahora deban ser ejecutadas por personal dependiente¹². Por el otro lado, a que anteriores formas organizacionales de la producción (acuerdos de mediería y sus colaterales) se tornan inadecuadas a los nuevos tiempos, tendiendo a desaparecer y a ser reemplazados por asalariados. Un ejemplo de esto último lo encontramos en las explotaciones lecheras: el antiguo y tradicional tambero mediero que recibía generalmente un 40% del producto obtenido, vio lentamente reducir ese porcentual a medida que se incrementaba la mecanización de la actividad (y por ende, se elevaba el volumen producido); en la actualidad, se tiende a romper los rezagos de este tipo de acuerdos que aún quedan, reemplazándolos por tamberos asalariados (pese a conservar la denominación de "tamberos medieros"), que pueden -o no- estar interesados en la producción (es decir, cobrarían una bonificación por volumen y/o calidad de la leche obtenida). Como se observa en el ejemplo presentado el cambio es muy claro: no solo varía el tipo de acuerdo, sino que también implica una profunda modificación en los rasgos cualitativos de los tamberos, que deben especializarse en las nuevas maquinarias y técnicas de manejo lechero a efectos de incrementar sus ingresos.¹³
- en cuanto a los asalariados rurales transitorios (de muy difícil detección en los relevamientos censales) vemos una variada gama de situaciones. Continúa existiendo una demanda puntual de estos asalariados en las economías extrapampeanas, especialmente en los momentos de cosecha, pero con la característica de que es cada vez más débil. Con variaciones según la zona y el producto, podemos observar que la mecanización de tareas agrícolas ha contribuido a generar esa debilidad, perdiéndose así el poder negociador que tuvieron -en determinadas circunstancias- los trabajadores transitorios (por ejemplo, en los clásicos conflictos salariales previos a la cosecha frutícola rionegrina). Además, la "amenaza" de la máquina que los desplazaría definitivamente ha contribuido a aplacar cualquier intento de reclamación conflictiva. Por ejemplo: el avance del proceso de mecanización de la zafra azucarera desmontó buena parte de la conflictividad de los obreros del surco en el NOA. De la misma manera, en el NEA, la mecanización de la cosecha del algodón

¹² En esto juegan varios factores colaterales. Si bien la rentabilidad de la unidad puede inducir a la salida parcial del productor (transformándolo en *part-time*) en busca de mejorar sus ingresos, también debe considerarse la posibilidad de que ese productor obtenga un ingreso mayor dedicándole sólo una parte de su tiempo de trabajo a la unidad y el resto a otra actividad extra predial (profesiones liberales o asalariadas), pero que no desee descuidar la marcha productiva de la explotación, por lo que contrata a un asalariado que lo supla en ella. Para esto debe sopesar los valores relativos de los salarios: si estos son bajos, pero no afectan su desempeño en su actividad externa a la unidad de producción, entonces le es conveniente contratar un asalariado, puesto que la diferencia entre lo que le abona y lo que obtiene de la combinación resultado de la explotación/trabajo extra predial es positiva. Si el caso fuese contrario (si los salarios a pagar fuesen muy elevados, contribuyendo a que la relación sea negativa o neutra), su salida parcial se revertiría o, llegado el caso, abandonaría la producción en su unidad para dedicarse sólo a la actividad extra predial.

¹³ Este tipo de transformación en la organización del trabajo en las explotaciones lecheras debe ser enmarcado espacialmente. Si bien es una tendencia general, está mucho más acentuada en determinadas áreas de la región Pampeana, mientras que en otras se continúa operando con el sistema de acuerdo de mediería sin mayores modificaciones.

contribuyó a desalentar cualquier reivindicación asalariada. Aquí una cosechadora chica (de dos surcos) reemplaza en un día de trabajo las labores de 350 personas, lo que impulsa a que buena parte de los anteriores temporeros de la región migren hacia polos de atracción urbana, tal como ocurre con la llegada de familias provenientes de la provincia del Chaco (anteriormente ocupadas en la cosecha manual del algodón) a los asentamientos precarios del Gran Rosario (la segunda ciudad argentina, ubicada en la provincia de Santa Fe). Pero, mientras se viven estos procesos de modernización productiva y desplazamiento social, en otras regiones las condiciones de laborales de los temporeos -y aún de los asalariados fijos- son paupérrimas. Los trabajadores del secado del tabaco en el NOA, los "despanojadores" de las fincas productoras de semillas híbridas, los cosecheros santiagueños de la batata sanpedrina¹⁴ y los horticultores medieros del Cinturón Verde metropolitano, por lo general inmigrantes del NOA o de Bolivia, son buenos ejemplos de hacinamiento, promiscuidad, deficiencia sanitaria, superexplotación en horarios y en paga, etc. Si bien esto no es una novedad, la sociedad argentina recién comenzó a tomar nota de lo mismo con los primeros casos de cólera detectados hacia 1992.¹⁵

Los anteriores cinco puntos nos brindan un panorama más o menos claro de la complejidad laboral del agro, en la que coexisten tanto situaciones de emergencia de nuevos trabajadores (especializados, mejor pagos y no típicamente agrarios) como otras con un tradicional desenvolvimiento de la actividad (implicando la presencia de importantes masas de temporeros que operan en pésimas condiciones laborales). Sin embargo, dentro de este heterogéneo conjunto y en su contexto, es posible identificar algunas tendencias que permitan asentar sobre bases firmes líneas de acción política y social:

En *primer término*, es claramente perceptible una dirección hacia la ampliación de las relaciones capitalistas dentro del ámbito agrario nacional. La asalarización es un fuerte indicio de ello. A su vez, esto conlleva el retroceso o la refuncionalización de todas las formas contractuales que subordinaban el pago de un salario a acuerdos productivos. Sin embargo, esa asalarización no significa que las condiciones laborales mejoren en todas las regiones del país, al tiempo que no se perciben, por el momento, signos de reversión a tales situaciones.¹⁶ Ambos ejes, la asalarización y las condiciones laborales de los trabajadores rurales, deben ser abordados desde una perspectiva realista y sin preconceptos. Las motivaciones que conllevan a la primera y las causales de las segundas, las diferenciaciones que ocurren al interior de aquella y las alternativas existentes para mejorar a las últimas pueden ser desentrañadas con rigor científico puesto al servicio del progreso social.

¹⁴ Santiagueños: originarios de la provincia de Santiago del Estero, una de las más pobres del país. Sanpedrino: originario de la localidad de San Pedro, provincia de Buenos Aires.

¹⁵ Como los primeros afectados fueron algunos de estos trabajadores temporarios, se generó una moderada difusión de las condiciones de vida que éstos llevaban, pero fue rápidamente olvidada por los *mass media*. Un lustro después del inicio del brote de cólera, ésta continuó cobrando víctimas y aquellas condiciones laborales y de vida seguían de la misma manera, salvo que ya sin repercusión en la prensa.

¹⁶ Incluso podemos señalar una tendencia contraria a esto: la aplicación de una legislación laboral ampliamente desfavorable para la preservación de los derechos de los trabajadores contribuye a la agudización de estas condiciones laborales.

En *segundo lugar*, el avance tecnológico de signo capital intensivo y reemplazante de mano de obra sugiere una direccionalidad hacia el desarrollo sectorial que apunta a la existencia de explotaciones altamente tecnificadas (y de mayores dimensiones espaciales), conjuntamente a otras empresas de contratistas de maquinarias, que definirían un perfil sectorial en el que el trabajo pasa a ser un factor de producción secundario ubicado, en orden de prioridad, después del capital y la tierra. De tal manera, con un mucho menor número de trabajadores permanentes y temporarios se pueden operar extensiones mucho mayores que antaño y sin la complejidad de contrataciones masivas de cosecheros. La difusión de la modalidad operativa de los fondos de inversión, comúnmente llamados *pools* de siembra, es una buena expresión de estas afirmaciones: alquilan grandes extensiones de campo (en muchas ocasiones más de 40.000 hectáreas), para lo cual requieren de un importante flujo de capital; no realizan inversiones en bienes durables, sino sólo en insumos, los cuales son adquiridos a precios favorables dada la cantidad requerida para una economía de esa escala; la maquinaria de siembra, protección y cosecha se alquila a empresas contratistas, para lo cual también deben utilizar una cantidad importante de capital circulante; el personal empleado en estos *pools* es mínimo, reduciéndose a los técnicos agrónomos que se encargan de seleccionar los campos a alquilar en cada zona, no empleándose asalariados de ningún otro tipo (cosa que corre por cuenta de los contratistas), salvo para la etapa administrativa de la operatoria. El estudio de estos *pools* es incipiente; se conoce muy poco de su accionar (no más allá de lo que su publicidad institucional describe), y nada de las consecuencias que acarrea para el mundo de la producción y el trabajo agrario. Cómo operan "desde social" es un interrogante que se debe resolver cuanto antes, máxime cuando se está presenciando una gran expansión de estos fondos de inversión, para definir las herramientas que puedan corregir, justamente, sus externalidades sociales.¹⁷

Un *tercer aspecto* que parece delinearse con claridad es el de la difusión de la producción *part-time*, lo cual complejiza la definición de productor agropecuario, puesto que ahora en la misma persona conviven, por ejemplo, el titular de una explotación y un asalariado de una firma agroindustrial. Como es obvio, esto repercutirá en su desenvolvimiento en la sociedad que lo acoge, trastrocando los patrones de los diferentes niveles de su accionar social. Por lo tanto, en cualquier directiva política o corporativa que incluya a sujetos como estos, será necesario no perder de vista esta modalidad de estrategias personales que día a día, y tal como ocurre en otras partes del mundo capitalista, se vienen expandiendo.

En *cuarto lugar* es necesario remarcar la necesidad de no entender al agro como un elemento aislado de la economía y la sociedad global. En realidad, cada vez es más difícil referirse a lo agrario de manera unilateral, sin hacer referencia a las múltiples conexiones que entabla con las industrias y entidades proveedoras de bienes y servicios como con las plantas transformadoras de lo que el campo produce. Las articulaciones que traba el agro con el resto de la economía son lo suficientemente densas como para no descuidarlas en cualquier toma de posición política o corporativa. De ahí que, entonces, si nos referimos a la temática del empleo agrario, sea necesario dejar de lado viejos conceptos y buscar aprehender la actualidad del agro para recortar el verdadero espectro que se quiere analizar o sobre el que se pretende operar.

¹⁷ Los primeros trabajos sobre esta cuestión son los de M. Posada y M. Martínez de Ibarreta. "Capital financiero y producción agrícola: los *pools* de siembra en la región Pampeana", en **Realidad Económica**, n° 153, Buenos Aires, 1998, y M. Posada. "Agricultura, economía y sociedad: *pools* y fondos de inversión en la pampa argentina", en **Informe de Coyuntura**, n° 77, La Plata, CEB, 1998.

Un *quinto aspecto* que merece atención es la existencia de trabajadores (productores, familiares y no familiares del productor) permanentes y transitorios que se encontrarían en condiciones de vulnerabilidad social. En efecto, algunas estimaciones basadas en cifras oficiales consideran la presencia de 600.000 trabajadores rurales pobres.¹⁸ Si a esto se le contraponen la tendencia modernizadora excluyente de mano de obra, llegamos a un punto en el cual se hace necesario establecer planes de reconversión de esa mano de obra, ya sea capacitándola para las nuevas tareas agrícolas y pecuarias especializadas, o para que desarrolle nuevas alternativas productivas conectadas a emprendimientos agroindustriales de pequeña o mediana escala. Sin embargo, esto no es una tarea sencilla y requiere de un muy elaborado y cuidadoso diagnóstico socio-regional.

A este respecto, y a título de ejemplo, podemos mencionar una posibilidad de reocupación de trabajadores agrarios en explotaciones trabajo/intensivas. En efecto, en el marco de los cambios en los hábitos de consumo urbano, la predilección por la *pure food* ha llevado a desarrollar varios planes productivos de índole orgánica o natural que, dejando de lado el excesivo laboreo mecánico y la aplicación de agroquímicos, busca obtener productos (hortalizas y verduras, fundamentalmente) de características sanas y naturales. Para hacerlo se requiere una elevada dosis de trabajo humano, lo que convierte estos emprendimientos en trabajo/intensivos, al tiempo que el valor generado en esa producción es muy elevado (lo que se plasma en los altos precios de este tipo de productos). En otras palabras, la reconversión de la mano de obra puede encontrar en algunos cambios en los hábitos de consumo un aliado que redundaría en una elevada rentabilidad.

En síntesis

Recapitulando, el colectivo social empleado en las tareas agrarias en el campo argentino está viviendo un profundo proceso de mutación. Este encierra en sí tendencias fuertemente direccionadas, muchas veces contrarias entre sí. El cambio tecnológico ahorrador (y desplazante) de mano de obra, signo de modernización de la actividad, es acompañado de un avance en los niveles de asalarización de la mano de obra empleada aún en las actividades agropecuarias. Sin embargo, persisten (sin miras de una pronta solución) serios problemas sociolaborales derivados de las condiciones de vida y de trabajo en muchas zonas agroproductivas del país, lo que contribuye a relativizar ciertas visiones "eufóricas" sobre el proceso modernizador agrario argentino. Esta complejidad en el panorama que se presenta al observador se profundiza cuando se pretende analizar sobre bases estadísticas firmes. Las carencias en este rubro son muchas, y obligan al analista a agudizar el empleo de sus herramientas metodológicas para recabar los datos que necesite.

En otras palabras, la carencia o endeblez de relevamientos oficiales sumada a los cambios que se viven en el mundo del trabajo agrario argentino, implican nuevos desafíos para los estudios sociales agrarios que no pueden ser dejados de lado si se aspira a una tarea investigativa de sólidos contactos con los principios del progreso social.

¹⁸ Cfr. M. Murmis. **Pobreza rural: datos recientes y diversidad de situaciones ocupacionales**, Buenos Aires, Proinder, s/f.

4. La situación de la salud y la seguridad en el trabajo agropecuario: un estudio de casos

Los años de la década de 1990 pueden considerarse, en relación al mundo del trabajo, como una etapa de deconstrucción global de las relaciones laborales. No sólo fue un período en el cual se desmontó un conjunto de derechos adquiridos por parte del colectivo trabajador, que se fue afianzando a lo largo de varias décadas precedentes, sino que también comenzó a montarse un nuevo esquema relacional entre el capital y el trabajo. Un esquema que convirtió lo que antes era la excepción, en una norma: la precariedad.

Si ese proceso fue general para el conjunto de las relaciones laborales, mucho más acentuado se vivió esto en la actividad agropecuaria, donde las particulares características que presenta el trabajo agrario y su colectivo trabajador, agudizaron aquella precariedad.

La temporalidad contractual, el establecimiento de relaciones permanentes por fuera de los regímenes legales, las condiciones de salud y seguridad en el trabajo cada vez más precarias, el desarraigo del trabajador y la delegación de la administración del trabajo agrario en terceros actores son algunos de los rasgos que fueron haciéndose más notorios.

Si bien el objetivo de pesquisa de esta consultoría no implicaba hacer hincapié en el relevamiento de indicadores que señalen aquellos rasgos mencionados, a lo largo del trabajo de campo fue posible observar directa e indirectamente el grado de precariedad en que se está desarrollando el trabajo agropecuario en los distintos espacios del país.

Es interesante a este respecto observar que las publicaciones académicas más recientes que abordan la cuestión del trabajo rural, hacen foco en múltiples cuestiones, empezando por la de las modalidades organizativas de ese trabajo y siguiendo por otras varias, desde las características de los procesos migratorios temporarios hasta la relación entre el trabajo agropecuario y la biotecnología, pero dejan de lado, sistemáticamente, el tópico de la salud y la seguridad en el trabajo. Incluso, se hace más llamativa esta omisión siendo que buena parte de esos textos se autorreferencian en el muy conocido informe firmado por Biale Massé en 1904.¹⁹

Esta consultoría se abocó, tal como se señala en la Introducción de este **Informe**, a recavar –mediante el trabajo de campo realizado– las necesidades (implícitas y explícitas) de capacitación para la mejora de las condiciones de medio ambiente de trabajo y de vida en este sector agropecuario, tanto entre los trabajadores directamente implicados como entre los titulares de las unidades de producción. La utilización de los instrumentos de trabajo oportunamente presentados facilitó ese relevamiento, al tiempo que también eran detectadas situaciones que sin ser específicamente objeto de

¹⁹ Cfr. S. Aparicio y R. Benencia (coord.). **Empleo rural en tiempos de flexibilidad**, Buenos Aires, La Colmena, 1999; S. Aparicio y R. Benencia (coord.). **Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino**, Buenos Aires, La Colmena, 2001; G. Neiman (comp.). **Trabajo de campo. Producción, tecnología y empleo en el medio rural**, Buenos Aires, Ciccus, 2001.

análisis, contribuyen a encuadrar más precisamente la información con la que se trabajó.²⁰

En las páginas que siguen se presentarán, en forma sintética, los principales resultados obtenidos en ese trabajo de campo, diferenciando el efectuado entre los trabajadores, del que se realizó entre los productores titulares de cada explotación estudiada.

4.1. La salud y la seguridad en el trabajo desde la óptica de los trabajadores

La indagación sobre las condiciones de salud y seguridad en el trabajo por parte del colectivo trabajador arrojó, lamentablemente, un resultado que señala la pobreza con que se encara esta cuestión, tanto a nivel grupal como individual. Obviamente que no se puede abstraer este resultado del contexto de precarización de las relaciones laborales, en tanto que es justamente esa precariedad la razón que estimula un desinterés por la cuestión que nos ocupa.

A partir de los tópicos contenidos en la guía de trabajo que se siguió, es factible esbozar un panorama global de la situación de los trabajadores en las explotaciones pesquisadas, y en particular, es posible definir cuál es la situación de esos trabajadores respecto de sus condiciones de salud y seguridad al realizar sus tareas.

Definición y asignación de tareas

En general se observa que en los distintos subsectores estudiados, los trabajadores tienen una escasa participación en la programación de tareas, quedando esto a cargo del titular de la explotación o del personal delegado por este. Sólo en el caso del subsector productor de leche se encuentra un mayor nivel participativo, y esto se debe a la particular situación relacional del actor indagado: el tambero. En efecto, éste es –ante la ley, ante el patrón y ante sí mismo- percibido como un “socio” del titular de la unidad, con quien comparte aportes (capital y trabajo) y ganancias (un porcentaje de lo obtenido por la venta de leche es para el tambero). Esta peculiaridad hace que, dado que el tambero está “interesado” en el resultado, él participe –subordinadamente- en la programación de las tareas que se desarrollarán a lo largo del ciclo productivo.

Es notable observar también que, aún en los casos en que el trabajador agropecuario está contratado de acuerdo a las normativas legales vigentes (“en blanco”, según la expresión corriente), su ingerencia en las programaciones es nula. Obviamente, esta situación repercute en las condiciones de ejercicio del trabajo, pues *quien programa muchas veces no está imbuido de las características más particulares de las tareas que perfija*, y al no conocer la opinión o no escuchar las ideas de quien ejercerá esas tareas, suele desconocer aspectos de la misma que hacen a la mejora en esas condiciones de trabajo.

²⁰ Al momento de seleccionarse los casos, como oportunamente se señaló, se procuró que ellos fueran altamente representativos de la realidad del subsector al que pertenecieran. Salvo excepciones (adecuadamente señaladas en el texto de este **Informe**), el grueso de esos casos se corresponden con explotaciones que pueden ser ubicadas en el estrato de mediano tamaño.

Es ilustrativo a este respecto el hecho de que buena parte de los trabajadores entrevistados desconozcan quiénes programan las tareas, suponiendo ellos que es “el patrón”, pero sin tener seguridad al respecto. Y de la misma manera, cuando se les inquiriere acerca de qué manera están comunicados con sus supervisores (capataces, jefes de cuadrilla, etc.), ellos expresan –en proporción mayoritaria- que reciben instrucciones durante la mañana, en las instalaciones centrales del establecimiento, y que luego parten a su lugar de trabajo, sin conexión radial o telefónica con esos supervisores. Esto, que parece una cuestión menor, sin embargo es importante, pues en los casos en que los peones realizan tareas que pueden entrañar ciertos riesgos, y trabajan en soledad y alejados del casco del establecimiento, el tener contacto radial puede ser la diferencia entre la vida y la muerte, en caso de sufrir un accidente grave. Como se señaló en muchas entrevistas transcritas en el **2º Informe de avance**, esos peones salen al campo a realizar labores de siega y enfarde, por ejemplo, sin radio o teléfonos celulares, quedando expuestos, en caso de accidentarse, a los avatares de que alguna persona circule en las cercanías y pueda auxiliarlos.

Indagados respecto a cuáles son las características personales que permiten ocupar el puesto de trabajo que desempeñan, la mayor parte del colectivo trabajador entrevistado señala que lo fundamental es “saber hacer el trabajo”. Resulta así observable que ellos no logran “objetivar” su trabajo ni su posición dentro de la estructura productiva de la unidad que los emplea. De la misma manera, cuando se les pregunta sobre cuáles son las responsabilidades que asumen al desempeñar su puesto, una gran número contesta, simplemente, “hacer bien el trabajo”. Nuevamente, en esta respuesta se percibe una carencia en la objetivación de su profesión, de sus cualidades individuales y de su posición relativa en la estructura productiva. Otra vez, en este caso, se diferencian los tamberos entrevistados, puesto que su “interés” en el resultado del trabajo realizado motiva que desarrollen una perspectiva distinta de su lugar en la organización del trabajo y sus responsabilidades en la misma.

Es notable también observar que prácticamente en su totalidad, los entrevistados consideran que no hay mayores perspectivas de desarrollo profesional en su trabajo. Incluso ocurre en el caso de los tamberos, en tanto que para este subuniverso el llegar a ser responsable de un tambo constituye, a su modo, la culminación de su desarrollo profesional.

Algunos indicadores de precarización laboral

Buscando parámetros para señalar el grado de precarización del empleo agrario, es posible recurrir a dos ítem que dejan a la luz esa situación: la duración de la jornada de trabajo y el ejercicio del uso de la licencia anual. En ambos casos, la pesquisa arrojó un panorama desolador: por un lado, las jornadas, en especial para el personal menos calificado, se prolongan más allá de las diez horas diarias, alcanzando las doce con facilidad. Por el otro lado, aún en los casos de trabajadores “en blanco”, el acceso a las licencias anuales no es lo común, llegando a ocurrir casos de trabajadores que estando contratados legalmente, pasan dos años sin tener vacaciones. Un aspecto llamativo de esta cuestión reside en que estos trabajadores no señalan “me tomo” esa licencia, o “ejercicio” el derecho a tal licencia, sino que sostienen en su discurso: “el patrón me da una semana”, “me dan un par de días”, etc. En otras palabras, lo que es un derecho laboral (y

que hace a las condiciones de salud en el trabajo) no es percibido como tal, sino como una dádiva que realiza el titular de la unidad.

Como se señalaba recién, si la situación es preocupante entre los trabajadores contratados según los parámetros legales vigentes, mucho más lo es en el número creciente de trabajadores contratados ilegalmente. En ellos las jornadas de trabajo pueden durar mucho más, las condiciones de acceso a elementos de protección personal son más precarias y en general las remuneraciones son menores.

Otro indicador para analizar la precariedad laboral con que se desempeñan muchos de los trabajadores entrevistados es que no se encuentran afiliados a ninguna obra social, con lo cual –a partir de ingresos reducidos- todos los aspectos sanitarios del trabajador y de su familia descansan sobre el sistema público de salud. Y esto se ve agravado cuando en las entrevistas sale a la luz que la mayoría de los trabajadores afiliados a la obra social más importante del sector, Osprea, sostuvieron enfrentar dificultades para recibir atención. De ser así esto, la presión sobre el sistema público de salud sería aún mayor, pues además de los que carecen de obra social, debe hacerse cargo de aquellos que aún teniéndola, no la pueden usufructuar adecuadamente.

Relación entre trabajadores y ART

Una cuestión relacionada con la que venimos analizando y que es central a los efectos del tema de esta consultoría es la relación entre el trabajador y la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) que corresponde al establecimiento que lo emplea. Indagados respecto a si esos trabajadores conocían cuál era la ART que los cubría, los resultados fueron los contenidos en el Cuadro que sigue.

Cuadro 4
Conocimiento de la ART por parte de los trabajadores (en % sobre total subsectorial de entrevistados)

Subsector	Conoce el nombre	No conoce el nombre	No está cubierto	Total
Tambero	11	11	78	100
Ganadero	85	15		100
Agrícola y contratista agrícola	43	43	14	100
Acopio granario	67	33		100
Avícola		100		100
Frutícola duraznero	67	33		100
Yerbatero	10	70	20	100
Té	10	70	20	100
Forestal	16	84		100
Hortícola			100	100
Tabacalero			100	100

Como se puede apreciar, porcentajes significativos de trabajadores de cada subsector estudiado no conocen el nombre de la ART que les corresponde, llegando al extremo en el subsector avícola de desconocerlo la totalidad de los entrevistados.

Esto no constituye una cuestión anecdótica o menor, sino que es un claro indicador de la falta de ligazón entre esta cuestión de la salud y seguridad en el trabajo y la conciencia individual y grupal de los trabajadores. Al mismo tiempo, está señalando la carencia de presencia de las ART en las unidades agropecuarias, pues a la pregunta acerca de si esas aseguradoras realizaron alguna capacitación entre los trabajadores del lugar, un muy bajo porcentaje contestó afirmativamente, al tiempo que señalaron que esa capacitación guardaba baja relación con las actividades que se desarrollaban en el lugar.

Del Cuadro anterior se desprende una situación grave: los entrevistados del subsector hortícola y del subsector tabacalero del Noreste no están cubiertos por el régimen de aseguradoras de riesgos de trabajo. Una explicación a esta situación es la que brindaron los productores titulares al ser entrevistados, quienes manifestaron que dada la crisis del subsector al que pertenecen no pueden afrontar esa erogación, razón por la cual mantienen al conjunto de sus trabajadores por fuera del régimen legal laboral vigente.

Aquellos trabajadores que sí conocían a la ART que les corresponde, y que al mismo tiempo en alguna oportunidad recurrieron a ella, sostuvieron que el trato que recibieron por parte del personal que los atendió fue correcto, no detectándose, por lo tanto, quejas respecto de tal atención. Pero, en contrapartida a este aspecto positivo, tampoco fue posible detectar que los trabajadores concurren a efectuarse los exámenes médicos periódicos en relación a los riesgos a que se encuentran expuestos, sino que realizaron un examen médico en ocasión de la afiliación de la empresa que los emplea a la ART.²¹

Condiciones de vida del trabajador rural

Las condiciones materiales de vida del colectivo trabajador fueron analizadas a partir de la observación directa de cuatro parámetros básicos: *a) características de la vivienda, b) provisión de agua potable, c) condiciones de funcionamiento de los sanitarios y d) estado de la ropa de trabajo utilizada.* El último punto será mencionado en el apartado correspondiente de este texto, cuando se aborde el relevamiento específico de la situación en que se encontraron los elementos de protección personal de los trabajadores entrevistados. En cambio, los primeros tres aspectos fueron relevados y analizados sólo en aquellos casos en que el trabajador viviera permanentemente en la explotaciones, siendo el caso típico el del tambero.

La observación directa realizada muestra, a grandes rasgos, que las viviendas de estos sujetos no presentan mayores problemas de construcción o mantenimiento. Empero, estas viviendas por lo general se encuentran linderas con la sala de ordeño, el corral de entrada y la guachera, lo cual, si bien tiene una justificación tecno-laboral, por otro lado conlleva algunos problemas de salud y seguridad en el trabajo y algunos factores negativos para las condiciones de vida de esos trabajadores.

²¹ La situación señalada merece una aclaración: en tanto que la ley establece una prohibición expresa de la realización de dicho examen como condición para el ingreso a la ART, lo señalado en el texto se corresponde con lo recavado a lo largo del trabajo sobre el terreno, sintetizándose aquí las distintas expresiones vertidas por los trabajadores y los productores titulares entrevistados. En otras palabras, lo que aquí se señala es la incongruencia entre lo que la legislación sanciona y lo que efectivamente ocurre en la realidad laboral del agro argentino. Este rasgo se extiende al resto de la legislación de riesgos del trabajo aplicable al agro.

Dada la necesidad de contar con abundante agua corriente (y de adecuadas condiciones para el consumo humano), en esas viviendas (y en las instalaciones linderas) la provisión de tal elemento es adecuada en los establecimientos tamberos. De la misma manera, los sanitarios para uso del trabajador residente y su familia cubren los requerimientos mínimos de salubridad y dignidad para el uso humano. Esos sanitarios están (salvo en un caso) ubicados en la misma vivienda familiar, lo cual representa un avance respecto de la situación que se observaba en los tambos pampeanos apenas una década atrás.

En cambio, en el subsector hortícola, donde también los trabajadores viven en la misma explotación, se observan condiciones mucho más precarias en los materiales de construcción de la vivienda y en su estado de mantenimiento. En parte debido a las condiciones materiales en que desenvuelven su actividad, y en parte originado en pautas culturales, estas viviendas están construidas de materiales endebles, presentan un mediocre estado de conservación (en aquellos pocos casos en que están hechas de materiales firmes) y no cuentan con las condiciones mínimas que aseguren cierta dignidad habitacional al horticultor y su familia.

Los sanitarios están siempre fuera de la vivienda, son muy rústicos y su estado de higiene es pésimo. El aprovisionamiento de agua, tanto para la vivienda como para los sanitarios es deficiente, originándose en la mayoría de los casos en una bomba manual, cuyo pozo no siempre adquiere la profundidad adecuada para evitar succionar agua de las primeras napas, las cuales se encuentran con problemas de contaminación.

Una situación especial se encuentra en el colectivo de los trabajadores transitorios del subsector forestal²², donde se diferencian explotaciones dependientes de grandes empresas²³, con campamentos con medianas condiciones de vida y servicios esenciales, y aquellas otras de menor escala, con campamentos de contratistas que presentan condiciones similares a las del sector hortícola.²⁴

En general las características propias de los campamentos originan que las condiciones de vida no sean las óptimas. La transitoriedad como norma obliga a adoptar estructuras de viviendas maleables, pero que, en las unidades de menor tamaño, derivan en habitaciones sumamente precarias, prácticamente sin servicios básicos y que hacen a los trabajadores vivir en condiciones poco dignas. El aprovisionamiento de agua es mejor (en cantidad y calidad) en los campamentos correspondientes a las grandes explotaciones, mientras que en los de las unidades más pequeñas no siempre se detectan adecuadas condiciones de salubridad en tal aprovisionamiento.

²² Cfr. un buen análisis de la situación de estos trabajadores se encuentra en E. Krautstofi. **Condiciones de vida y calidad de vida de los peones forestales del bosque nativo misionero**, Posadas, UNM, 1991.

²³ La diferencia positiva a nivel de las grandes empresas forestales deviene de la necesidad de éstas de mejorar las condiciones materiales de vida y de trabajo de sus trabajadores en el marco de certificar según normas internacionales.

²⁴ Cabe consignar que en este subcolectivo trabajador se constató la explícita solicitud de alfabetización, pues gran parte de sus integrantes no saben leer ni escribir. Este aspecto, si bien puntual (pero no por eso menos importante) debe ser tenido en cuenta al momento de diseñarse la capacitación, pues será necesario un especial esfuerzo pedagógico para encontrar el vehículo comunicativo más acorde a esa realidad.

El mismo esquema dicotómico se repite en referencia a la situación de los sanitarios básicos, pues en los grandes establecimientos, si bien está lejos de ser óptima, es mucho mejor que la que se observó en los de pequeña escala, en los cuales a la precariedad de la construcción se suma un pésimo estado de mantenimiento e higiene.

Herramientas de trabajo y elementos de protección personal

Entrando de lleno en la cuestión de la salud y la seguridad en el desempeño de las tareas cotidianas, en el trabajo de campo se inquirió sobre las maquinarias y herramientas que se utilizan, sobre el estado de conservación y funcionamiento de las mismas y sobre la disponibilidad y uso de los elementos de protección personal correspondientes a cada actividad.

Grosso modo, los trabajadores consideran que las herramientas y maquinarias que emplean se encuentran en un buen estado de conservación y funcionando correctamente. Pese a esta percepción, la observación directa que efectuaron los consultores muestra que no siempre fue así, pues se detectaron a través de las guías de observación específicas, situaciones que comprometen seriamente las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Maquinaria sin defensas en sus partes móviles; correas, poleas y sinfines sin protección; motosierras sin freno de cadena; carencia de contrapesos en los tractores; tableros eléctricos en condiciones precarias; carencia de mesas de trabajo en las mangas para animales; falta de lavajos en las instalaciones donde se manejan agroquímicos; inadecuado manejo de envases de agroquímicos; inadecuado estibaje y almacenaje de productos agroquímicos y agroveterinarios; cajones de cosecha que exceden con creces el peso correcto, son algunas de las situaciones que fueron detectadas por la observación directa en los establecimientos visitados, pero que al mismo tiempo, no siempre fueron señalados por los mismos trabajadores que viven esas situaciones.

Al centrarse sobre la provisión y empleo de los elementos de protección personal, el resultado de las entrevistas fue el siguiente.

Cuadro 5
Disponibilidad y uso de elementos de protección personal por parte de los trabajadores (en % sobre el total subsectorial de entrevistados)

Subsector	No dispone	Sí dispone	Usa regularmente (respecto a los que sí disponen)	No usa regularmente (respecto a los que sí disponen)
Tamero	11	89	100	
Ganadero	24	76	100	
Agrícola y contratista agrícola		100	14	86
Acopio granario		100	33	67
Avícola		100		100
Frutícola duraznero	33	67		100
Yerbatero	30	70	70	30
Té	30	70	70	30
Forestal		100	100	

Hortícola	70	30	60	40
Tabacalero	40	60	55	45

Según se puede apreciar, una amplia mayoría de los trabajadores dispone de, si bien no todo, al menos algunos de los principales elementos de protección personal correspondientes a su actividad. Sin embargo, resulta ilustrativo, respecto a la difusión de las normas básicas de salud y seguridad en el trabajo, el hecho de que un porcentaje bastante inferior utiliza esos elementos de manera regular.

En efecto, se observa que del universo entrevistado, sólo los trabajadores de los subsectores tambero, ganadero y forestal señalan el uso cotidiano de esos elementos, mientras que en el resto de los subsectores ese uso es esporádico o parcial, utilizando sólo algunos de los elementos disponibles.

En cuanto a esto, en la indagación sobre el terreno se observó que los elementos más comunes son, a su vez, aquellos que menos dificultan los movimientos y que protegen básicamente las manos. Es así que los guantes y delantales están ampliamente difundidos, no así los botines de punta reforzada ni las antiparras, y mucho menos los trajes apropiados para el trabajo con fumigantes, pues se alega entre el colectivo trabajador que su empleo dificulta los desplazamientos, originan molestias y son sumamente calurosos en el período estival.

En la observación directa también se percibió que en general esos elementos de protección personal están en buen estado, y si bien son provistos por la empresa, lo que podría suponer que no fueran reemplazados hasta estar muy desgastados, no es así lo que se observó, sino al contrario.

Formación e información sobre prevención de riesgos en el trabajo

Si la situación que se acaba de describir es sintomática respecto del nivel de difusión de las normas sobre salud y seguridad laboral, mucho más lo es el panorama que arroja el Cuadro siguiente.

Cuadro 6

Acceso a la información y a la capacitación sobre riesgos laborales por parte de los trabajadores (en % sobre el total subsectorial de entrevistados)

Subsector	Sí recibió información	No recibió información	Sí recibió capacitación	No recibió capacitación	Sí conoce sus derechos	No conoce sus derechos
Tambero		100		100	89	11
Ganadero	10	90	30	70	90	10
Agrícola y contratista agrícola	29	71		100	100	
Acopio granario	67	33		100	67	33
Avícola		100		100	100	
Frutícola duraznero		100		100	67	33
Yerbatero	20	80	40	60	20	80

Té	20	80	40	60	20	80
Forestal	75	25	60	40	80	20
Hortícola		100		100		100
Tabacalero	100		80	20	15	85

Se observa aquí un panorama preocupante respecto del tema central de esta consultoría, en tanto que un bajo porcentaje de trabajadores recibió algún tipo de información en relación a los riesgos que implica el ejercicio de su actividad laboral. Cuando se inquiriere respecto de si esos mismos trabajadores recibieron algún tipo de capacitación en prevención de accidentes o enfermedades profesionales, nuevamente un alto porcentaje sostuvo que nunca recibió nada al respecto.

Para complejizar aún más el panorama, un alto porcentaje de trabajadores sostiene conocer sus derechos y obligaciones en temas de salud y seguridad en el trabajo, lo que en principio parecería incongruente. Sin embargo, no lo consideramos así, en tanto que esa última respuesta debe tamizarse por la cuestión de que el entrevistado puede haber mentado adrede con el fin de no quedar expuesto. Es así que ante la pregunta de si conoce sus derechos formulada por un extraño, él responde afirmativamente, aunque en la práctica los desconozca.

La carencia de todo tipo de capacitación (pese a que se pudo constatar que en algunas zonas relevadas efectivamente hubo acciones capacitadoras, pero evidentemente no englobaron a los trabajadores encuestados) refleja por un lado la necesidad de realizar tales acciones, pero también muestra el abandono que los productores titulares ejercen sobre las tareas de capacitación de sus trabajadores en temas de salud y seguridad laboral.

Percepción de los trabajadores acerca de accidentes laborales y enfermedades profesionales

La información que los trabajadores tienen sobre los accidentes laborales y enfermedades profesionales bajo cuyos riesgos se encuentran se indagó en el trabajo de campo a través de preguntas abiertas. Las respuestas recogidas (que pueden leerse tanto en el contenido del **2º Informe de avance** como en el Anexo a este **Informe**) fueron sistematizadas para su tabulación y análisis, tal como aparecen en el Cuadro siguiente.

Cuadro 7

Accidentes y enfermedades laborales mencionadas por parte de los trabajadores (en % del total de referencias de cada total subsectorial entrevistado)

Subsector	Accid. con animales	Accid. con maq., herram. e implementos	Accid. en instalaciones	Accid. por esfuerzos físicos	Accid. por agroquím. y agroveterin.	Enfermedades profesionales
Tamero	35	35	10			20
Ganadero	70	13	17			
Agrícola y contratista agrícola		33	12	22	33	
Acopio		22	33	45		

granario						
Avícola			11	33	45	11
Frutícola duraznero		14	43	14	29	
Yerbatero				40	40	20
Té				40	40	20
Forestal		50				50
Hortícola		20			80	
Tabacalero		25			75	

Si bien hay variaciones a nivel de cada subsector analizado, el grueso de las respuestas se centró en los accidentes que se producen por el manejo de agroquímicos y el empleo de herramientas y maquinarias utilizadas cotidianamente en las labores agropecuarias.

También resulta importante el porcentaje de referencias a accidentes ocurridos en instalaciones, estando la mayor parte en relación a instalaciones eléctricas. De la misma manera, revista importancia la percepción que tienen los trabajadores respecto de la incidencia de los accidentes originados por el manipuleo de agroquímicos. Quizás en las respuestas recavadas haya un solapamiento entre las referencias a los accidentes producidos por este manejo y los generados por el empleo de ciertas maquinarias e implementos, pues buena parte de las referencias a estos últimos tienen que ver con aplicadores de insecticidas, funguicidas, etc.

Un aspecto importante que presenta el mismo Cuadro es la escasa percepción acerca de la presencia de enfermedades profesionales en la actividad agropecuaria. En las entrevistas, los trabajadores mencionan reiteradas veces que sí conocen que años atrás había problemas con ciertas enfermedades, en especial mencionan a la brucelosis, pero que actualmente eso está erradicado. Más allá de esta referencia (y unas pocas a ciertas zoonosis relativas a la avicultura) no aparecen expresiones que pongan el acento en la cuestión de la enfermedad profesional, sino que toda la atención está centrada en los accidentes laborales.

A este respecto es interesante observar que cuando se le pide al trabajador que referencie algún caso de accidente que conozca, y que luego señale si *a posteriori* de dicho caso cambió algo en la explotación donde ocurrió el accidente, la gran mayoría señala que nada cambió. Esto parece un signo de que se asume al accidente como algo natural, como algo de ocurrencia corriente y que no conlleva a ninguna necesidad de cambio alguno.

Relacionado con esto, es notable la cantidad de referencias que se recogieron en torno a que, para los trabajadores entrevistados, "*prestando atención se evitan los accidentes*". Bajo esta idea, diversos trabajadores de los distintos subsectores sostuvieron que el accidente no es más que un hecho fortuito, un producto del azar, y que, a lo sumo, puede deberse a la falta de atención para llevar adelante el trabajo, y por lo tanto, prestando atención se evitarían los accidentes.

En síntesis

Como se ha podido apreciar hasta aquí, la situación del colectivo trabajador en cuanto a las condiciones de salud y seguridad en que desenvuelve su actividad laboral es débil. Los conocimientos disponibles respecto de los riesgos del trabajo son escasos, la capacitación efectivamente realizada es reducida y el saber concreto sobre los accidentes y enfermedades pasibles de afectarlos es limitado y está tamizado por una impronta cultural que hace centrar las causas en el azar o en la falta de atención, y nunca en las condiciones objetivas de desarrollo de la actividad laboral.

4.2. La salud y la seguridad en el trabajo desde la óptica de los productores titulares

A la par de la indagación que se realizó entre el colectivo trabajador agropecuario, se instrumentó una serie de entrevistas con los responsables de las explotaciones visitadas. Como con los trabajadores, estas entrevistas se hicieron en el mismo establecimiento, preferentemente al mismo tiempo que se recorrían diversas instalaciones y se observaban algunas de las actividades desarrolladas allí.

La percepción de los productores sobre accidentes y enfermedades laborales

A efectos de entrever cuál es la valoración que poseen los productores titulares respecto de la incidencia de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo en la productividad y rentabilidad empresarial, se estableció una categorización tripartita de esa valoración, arrojando el siguiente resultado.

Cuadro 8

Valoración de la relación entre mejoras técnicas y rentabilidades y condiciones de salud y seguridad en el trabajo, por parte de los titulares de las explotaciones (en % sobre el total subsectorial de entrevistados)

Subsector	Alta	Media	Baja
Tambero	33	56	11
Ganadero	20	50	30
Agrícola y contratista agrícola	29	43	28
Acopio granario			100
Avícola		100	
Frutícola duraznero			100
Yerbatero		45	55
Te		50	50
Forestal	40	30	30
Hortícola			100
Tabacalero	80	10	10

Se percibe claramente que para los productores titulares las mencionadas condiciones tienen una incidencia entre media y baja respecto de la evolución de la productividad y la rentabilidad de la explotación. Este resultado es un punto de partida importante para el diseño de la estrategia de capacitación, en tanto que si los titulares no interpretan a la cuestión de la salud y la seguridad en el trabajo como un tema central en relación a la

evolución de la empresa, mal podrán comprometerse (ellos y sus trabajadores) con dicha capacitación.

También resultó ilustrativa la indagación en torno al conocimiento que este colectivo socioproductivo manifiesta respecto de los accidentes y las enfermedades laborales que se desarrollan en la actividad a la que se adscriben sus explotaciones.

Cuadro 9

Accidentes y enfermedades laborales mencionadas por parte de los titulares de las explotaciones (en % del total de referencias de cada total subsectorial entrevistado)

Subsector	Accid. con animales	Accid. con maq., herram. e implementos	Accid. en instalaciones	Accid. por esfuerzos físicos	Accid. por agroquím. y agroveterin.	Enfermedades profesionales
Tambero	18	41	35			6
Ganadero	40	6	26	11	11	6
Agrícola y contratista agrícola		50			50	
Acopio granario		22	22	34	11	11
Avícola		40		60		
Frutícola duraznero			30	30	40	
Yerbatero				55	45	
Te				60	40	
Forestal		100				
Hortícola		15			85	
Tabacalero		20			70	10

Al igual que lo que fue relevado para el caso de los trabajadores, aquí también, si bien hay variaciones a nivel de cada subsector analizado, el grueso de las respuestas se centró en los accidentes que se producen por el uso de agroquímicos y el empleo de herramientas y maquinarias utilizadas cotidianamente en las labores agropecuarias.

Nuevamente, entre los productores fue notable el porcentaje de referencias a accidentes ocurridos en instalaciones, estando la mayor parte en relación a instalaciones eléctricas. Así mismo, revista importancia la percepción que tienen los titulares de las explotaciones respecto de la incidencia de los accidentes originados por el manipuleo de agroquímicos. También es posible que exista un solapamiento entre las referencias a los accidentes producidos por este manejo y los generados por el empleo de ciertas maquinarias e implementos, pues buena parte de las referencias a estos últimos tienen que ver con aplicadores de agroquímicos diversos, etc.

Es llamativo, según se observa en el Cuadro, la escasa percepción acerca de la presencia de enfermedades profesionales en la actividad agropecuaria; es más baja aún que la señalada entre los trabajadores. En las entrevistas, los productores titulares mencionan reiteradas veces que sí conocen que años atrás había problemas con ciertas enfermedades, en especial mencionan a las de las actividades tampera y ganadera, pero que actualmente están erradicadas. Más allá de estas referencias no

aparecen expresiones que pongan el acento en la cuestión de la enfermedad profesional, sino que toda la atención está centrada en los accidentes laborales.

Al momento de solicitarse al entrevistado titular de la unidad que referencie algún caso de accidente que conozca, y que luego señale si *a posteriori* de dicho caso cambió algo en la explotación donde ocurrió el accidente, la gran mayoría señala que nada cambió. De la misma manera que se percibe entre los trabajadores, parecería que entre los titulares de la unidad se asume al accidente como algo natural, como algo de ocurrencia corriente y que no conlleva a ninguna necesidad de cambio alguno. En relación a esto último, resulta llamativa la cantidad de referencias que se recogieron entre los titulares de las explotaciones en torno a que "*prestando atención se evitan los accidentes*". Bajo esta idea, diversos productores de los distintos subsectores sostuvieron que el accidente no es más que un hecho fortuito, un producto del azar, y que, a lo sumo, puede deberse a la falta de atención por parte del trabajador para llevar adelante el trabajo, y por lo tanto, prestando atención se evitarían los accidentes.

Dentro de la misma temática, es sintomático para analizar la difusión de la conciencia sobre la importancia de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, el hecho de que prácticamente en ningún caso se declaró que hayan recibido algún tipo de petitorio por parte de los trabajadores para alcanzar una mejora en aquellas condiciones. Del mismo modo, no se cuentan referencias a que representantes sindicales hayan realizado algún tipo de gestión ante los productores titulares para mejorar esas mismas condiciones.

Preguntados respecto a si rige algún plan de prevención de accidentes o enfermedades laborales, los productores titulares sostuvieron no disponer de ninguno de ellos. Tampoco manifestaron haber contratado ningún servicio de medicina del trabajo en su explotación, como así tampoco ningún servicio de higiene y seguridad en el trabajo (a excepción de algunas grandes empresas del NEA), más allá de que en algunas unidades (en especial, las de mayor tamaño) rija un esbozo de normativas específicas en salud y seguridad en el trabajo.

Por su carácter de titulares, estos entrevistados sí conocen cuál es la ART que cubre a sus trabajadores contratados. Sin embargo, este conocimiento se termina en lo nominal, pues no declaran que tales aseguradoras hayan realizado algunos de los exámenes médicos periódicos, sino sólo –y no en todos los casos- los preocupacionales.

Áreas de interés de los productores para desarrollar la formación

Aún asumiendo la fragilidad que expresa la cuestión de la salud y la seguridad laboral, se inquirió entre los productores titulares acerca de en qué temáticas evalúan que deberían centrarse la capacitación a desarrollar para su personal (y para ellos mismos) en aquella cuestión.

Cuadro 10

Temáticas prioritarias en capacitación seleccionadas por los titulares de las explotaciones (en % del total de referencias de cada total subsectorial entrevistado)

Subsector	Manejo de agroquím. y agroveter.	Manejo de maquinaria agrícola	Manejo de cargas	Manejo de instalaciones eléctricas	Manejo de animales	Incendios	No sabe
Tambero	10	50	6	28			6
Ganadero	25		25		42		8
Agrícola y contratista agrícola	70	30					
Acopio granario							100
Avícola	80		20				
Frutícola duraznero	50		50				
Yerbatero		30	30			40	
Te	20	20	30			30	
Forestal		70				30	
Hortícola	80	20					
Tabacalero	70	20	10				

Como se observa, el manejo de productos químicos resulta una preocupación importante para los productores, en lo que a capacitación en salud y seguridad en el trabajo se refiere. También la temática del manejo de maquinaria agrícola y de cargas resultan cuestiones importantes para la capacitación. Llama la atención, por su parte, el hecho de que el porcentual de respuestas que indican como necesidad de capacitación el manejo de instalaciones eléctricas, resulta baja, pese a que cuando se les preguntó respecto de qué accidentes ocurrían habitualmente en su sector de actividad, indicaban a los problemas originados en el empleo de instalaciones eléctricas recavaba un porcentaje importante de respuestas.

Modalidades de implementación de las acciones formativas

Complementando estos datos, también se inquirió respecto de qué medios didácticos consideran los productores que serían los más adecuados para implementar la capacitación entre el colectivo trabajador.

Cuadro 11

Actividades de capacitación seleccionadas por los titulares de las explotaciones (en % sobre el total subsectorial de entrevistados)

Subsector	Charlas	Charlas y prácticas	Charlas y videos	No sabe
Tambero	67			33
Ganadero	14	29	43	14
Agrícola y contratista agrícola	29	29	29	13
Acopio granario	67			33
Avícola	100			
Frutícola duraznero		67	13	
Yerbatero		60	40	
Te		60	40	
Forestal		100		
Hortícola		100		
Tabacalero			100	

Claramente la opción es por las charlas, aunque también señalan que las charlas combinadas con el ejercicio de prácticas profesionales o con la proyección de videos puede resultar muy eficaz. A este respecto, se debe remarcar que un buen número de productores entrevistados, pertenecientes a diferentes subsectores productivos, consignó que son muy adecuadas las charlas (solas o en combinación con prácticas o videos) que no impliquen toda una jornada de trabajo, sino sólo la mitad de ella. De esta manera, dijeron, se evita que se pierda todo el día de trabajo, sobre todo si es en época de actividad intensiva.

También resulta llamativo que en algunos subsectores, como el tambero, el ganadero y el de acopio granario, los productores no pudieran consignar temas sobre los cuales capacitar, ni tampoco señalar qué medios didácticos serían adecuados para implementar alguna capacitación, de acuerdo a las características que ellos perciban en el colectivo trabajador al que emplean.

En relación con esta cuestión, también se indagó sobre la predisposición de los productores entrevistados a concurrir y a colaborar con las tareas de capacitación.

Cuadro 12

Predisposición de concurrencia y colaboración de los titulares de las explotaciones (en % sobre el total subsectorial de entrevistados)

Subsector	Sí concurriría	Quizás concurriría	No concurriría	Sí colaboraría	Quizás colaboraría	No colaboraría
Tambero	89	11		67	22	11
Ganadero	57	29	14	100		
Agrícola y contratista agrícola	57	43		100		
Acopio granario	34	33	33	34	66	
Avícola	50	25	25	50	50	
Frutícola duraznero	100			100		
Yerba	100			100		
Té	100			100		
Forestal	100			100		
Hortícola	70	20	10	25	75	
Tabacalero	100			100		

La proporción de quienes sostuvieron afirmativamente que concurrirían a una capacitación es elevada, al igual que la de quienes consignaron que también colaborarían activamente en esas capacitaciones.

No obstante estas respuestas afirmativas, a lo largo de las entrevistas se pudo inferir cierta reticencia encubierta, tanto a asistir como a colaborar con las capacitaciones. Por ejemplo, varios entrevistados señalaban que asistirían “*si es que veo que puedo aprender algo*”.

En síntesis

El colectivo de los productores agropecuarios entrevistados mostró, a partir de la imagen que revelan las entrevistas analizadas, una heterogénea actitud respecto de las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo.

Por un lado, perciben a la salud y la seguridad en el trabajo con una valoración de media a baja en relación a la rentabilidad empresarial, lo cual –como se señaló- es un indicador de la importancia que estos actores le otorgan a esta temática. Por otro lado, de manera similar a lo que ocurre entre el colectivo trabajador, tienden a considerar que los accidentes y enfermedades laborales tienen por causa más a la falta de atención por parte del trabajador, que a cuestiones objetivas derivadas de las reales condiciones en que se ejercen las tareas agropecuarias. También se observa la carencia de planes y programas específicos de prevención de accidentes y enfermedades en los establecimientos agropecuarios, como así también de servicios de medicina del trabajo. Y al mismo tiempo, esos productores señalaron su predisposición a asistir y colaborar en las estrategias de capacitación en salud y seguridad en el trabajo.

4.3. La salud y la seguridad en el trabajo desde la óptica de los dirigentes corporativos agropecuarios

Las corporaciones agropecuarias conforman un heterogéneo panorama, tanto a nivel de representatividad espacial y subsectorial como en relación a la validación que tienen entre sus bases las decisiones que toman los dirigentes.

Dentro del conjunto de corporaciones, se han seleccionado tres para indagar cuáles son sus perspectivas respecto de la cuestión de la salud y seguridad en el trabajo: la *Federación Agraria Argentina (FAA)*, la *Confederación Intercooperativa Agropecuaria (Coninagro)* y la *Confederación de Asociaciones Rurales de Buenos Aires y La Pampa (Carbap)*.²⁵

La información con que se trabajó se recavó sistematizando –a nivel de cada entidad- distintas entrevistas mantenidas con diferentes dirigentes de cada una de ellas, lo que permite (sin poder considerarse lo analizado como la versión “oficial” de la entidad) comprender cuáles son a grandes trazos las posiciones de cada entidad respecto de la temática que ocupa a esta consultoría. En el Anexo a este **Informe** se encuentra la mencionada sistematización.

En general, las tres entidades analizadas presentan una cobertura espacial centrada en la región Pampeana, núcleo de las actividades subsectoriales más dinámicas, tanto desde lo tecnológico como desde lo comercial, aunque se arrojan una presencia a nivel nacional.

²⁵ Se dejó fuera del análisis a la Sociedad Rural Argentina, en tanto que como entidad sectorial tiene una gran capacidad de *lobby*, pero carece de representatividad social, en especial entre el estrato de los productores medianos y pequeños.

En estas corporaciones se observa que consideran a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo como factores que quizás tengan cierta incidencia en la evolución de la rentabilidad empresarial, pero que en la actualidad, dada la crisis económica general, y sectorial en particular, no puede ser el eje de atención de la organización. En especial FAA y Carbat, perciben que mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo entre el colectivo trabajador es deseable, pero que como eso eleva los costos de funcionamiento de la empresa agraria, hoy no es posible aquella mejora sin generar una reducción de la rentabilidad (o, directamente, sin conllevar pérdidas). La entidad intercooperativa, por su lado, enuncia globalmente los principios de la economía social, en la cual antepone al hombre respecto de la rentabilidad empresarial, pero se observa que se trata de una actitud discursiva, en tanto que la representatividad que tiene no es a nivel de la empresa individual, de la unidad agropecuaria, sino de empresas colectivas, las cooperativas.

Las tres organizaciones entrevén que la relación entre condiciones de salud y seguridad laboral y calidad del producto obtenido es estrecha. Sin embargo, FAA y Carbat especialmente, consideran que no es posible prestar tanta importancia a esa relación en la actualidad, porque la incidencia en los costos de mejoras en aquellas condiciones repercutiría en la competitividad de esa producción, por mejor calidad que esta tenga. De ahí que se tienda a evaluar como una barrera paraarancelaria (negativa para la producción argentina) al hecho de elevar por encima de lo “razonable” esas condiciones de salud y seguridad. Estiman las corporaciones que si se “protege” mucho a los trabajadores, eso incrementa los costos, lo cual se traslada a los precios, y con precios más altos, la competitividad del producto para colocarse en los mercados es menor.

En torno a cuáles son los *accidentes laborales y las enfermedades profesionales más comunes* entre las actividades subsectoriales representadas, los entrevistados coinciden en que cada subsector presenta sus propios y específicos casos de accidentes laborales, al tiempo que tienden a negar la presencia de enfermedades profesionales en el sector agropecuario. Y esta actitud es condicente con los resultados alcanzados por las entrevistas realizadas entre los trabajadores y entre los productores titulares de explotaciones.

Más allá de las especificidades subsectoriales, los entrevistados señalan con claridad que la cuestión que genera más accidentes es el manejo de agroquímicos. Los derivados del manejo de pesos importantes, del manejo de maquinaria agrícola y del trabajo con animales también son nombrados en las respuestas.

Pese a tener noción de que estos son los riesgos más comunes asociados al desarrollo de las tareas que se realizan en las explotaciones representadas, las entidades entrevistadas no han realizado en tiempos recientes acciones de capacitación en esta temática. En todos los casos alegan que debido a la profundidad de la crisis, las capacitaciones que realizan están orientadas a otras cuestiones (análisis de coyuntura económica, formación de dirigentes), relegando el tema que nos ocupa para cuando la situación general mejore.

Preguntadas estas corporaciones respecto de *qué áreas temáticas seleccionarían como prioritarias en una estrategia de capacitación en salud y seguridad en el trabajo*, las

entidades coinciden en que la cuestión del manejo de agroquímicos es la central. Y esa capacitación, se sostiene, debe ir dirigida tanto hacia los productores como hacia los mismos trabajadores.

Dentro del mismo enfoque, consideran que debería hacerse hincapié también en la capacitación en el manejo de maquinaria agrícola, dado los avances que en este campo se vienen dando en los últimos tiempos.

La cuestión de *cómo capacitar a los trabajadores y a los productores* se torna compleja, y en esto coinciden las tres organizaciones. Las tradicionales charlas de capacitación no parecen ser el instrumento más adecuado, pues retener la atención por un largo tiempo de gente con un bajo nivel de instrucción, es dificultoso. De la misma manera, recurrir a los instrumentos gráficos (como cuadernillos de actualización o de formación) también chocan con el escollo de que los trabajadores (y también, se expresó, los productores) no están acostumbrados a leer, por lo cual esta vía no parece adecuada.

La realización de charlas en las que se intercalen videos o prácticas profesionales sobre la temática tratada puede resultar eficaz y eficiente. Pero también, se sostiene, esas charlas deben ser de una duración que no exceda la media jornada. Esto obedece al hecho de que las corporaciones consideran que es muy costoso para el productor tener que abonar un jornal completo para que el trabajador asista a una capacitación, al tiempo que si no se le abona ese jornal, los trabajadores difícilmente acepten perder ese ingreso para poder ir a capacitarse. En cambio, con media jornada de actividad capacitadora, se afirma, sería más factible alcanzar un punto de equilibrio entre resignación económica (de productores y trabajadores) y capacitación.

Por último, las corporaciones manifestaron estar interesadas en participar activamente en las estrategias de capacitación, si bien los entrevistados dejaron en claro que la última palabra al respecto la tendrá el órgano directivo correspondiente.

5. Recomendaciones para el diseño de una estrategia de capacitación en salud y seguridad en el trabajo

En la sección anterior se ha esbozado el panorama general sobre las perspectivas que los trabajadores, los productores titulares y la dirigencia corporativa sectorial elaboran respecto de las cuestiones atinentes a la salud y la seguridad en el trabajo.

Se ha podido observar que el nivel de concientización respecto de tales cuestiones es bajo en los tres colectivos analizados a través de las entrevistas, al tiempo que la objetivación de las condiciones laborales y de las causales de accidentes y de enfermedades del trabajo es débil.

Mientras los dirigentes corporativos tienden a subsumir la mejora en las condiciones de salud y seguridad en el trabajo a la evolución de los costos y la rentabilidad empresarial, los trabajadores y los productores señalan que, por un lado, los accidentes son, *grosso modo*, evitables con una mayor compenetración del trabajador en las tareas que realiza, y por el otro, que las enfermedades profesionales constituyen una cuestión del pasado, hoy inexistente.

La contraposición de las expresiones recogidas en las entrevistas con lo recavado a través de la observación directa realizada por los consultores, permite matizar el panorama esbozado verbalmente por los actores entre los que se indagó, dejando constancia del cuadro de situaciones laborales que se distribuyen entre los distintos subsectores analizados.

Como se señaló con anterioridad, la precariedad de las condiciones laborales pasó a constituirse en la norma que rige la situación del empleo agropecuario, donde la flexibilización regía de hecho, más allá de ciertas regulaciones normativas, desde antes de los años de 1990. Esa precariedad no se manifiesta tanto en las condiciones de vida del colectivo trabajador, si bien estas están por debajo del nivel mínimo muchas veces, sino también en la carencia de acceso a derechos básicos, como el descanso anual, una jornada de trabajo de duración razonable, la estabilidad en el puesto de trabajo, contar con una cobertura médica mínima y adecuada, y ejercer su trabajo de manera saludable y segura.

Evidentemente, estas cuestiones aparejan una acción de cuño político y social de amplio espectro, que excede con creces los alcances limitados de este **Programa**. Es por esta razón, entonces, que las recomendaciones y los lineamientos esbozados en este apartado se centrarán solamente en la temática que nos ocupa: *la de la salud y la seguridad en el trabajo*.

Para comenzar con las recomendaciones derivadas del análisis de la información obtenida, conviene señalar cuáles son las temáticas centrales que los actores entrevistados consideran que deben ser los ejes sobre los cuales debe pivotar la capacitación en salud y seguridad en el trabajo.

A partir de las respuestas directas de trabajadores, productores titulares y dirigentes corporativos, sumándose a esto la observación directa efectuada por parte de los

consultores, es posible definir que en vista de la capacitación que el **Programa** instrumentará en un futuro cercano, *las áreas temáticas a las que habrá que prestar especial atención* son, de las más importantes a las de menor número de referencias:

- **manejo de agroquímicos y agroveterinarios**
- **manejo de maquinaria agrícola, herramientas e implementos**
- **manejo de cargas**
- **manejo de instalaciones eléctricas**
- **manejo de animales**
- **detección y control de incendios**

Esta identificación se sustenta tanto en las declaraciones directas de los actores como en lo inferido por los consultores y en los resultados de los Cuadros 7, 9 y 10 de este **Informe**.

El resultado de esa indentificación permite sugerir también la *necesidad de que ciertas tareas agropecuarias sean tipificadas profesionalmente, y que para su ejercicio exista una regulación, sencilla pero eficaz, que garantice la capacidad de esos trabajadores, a través de una acreditación de validez nacional*. Así, por ejemplo, convendría diseñar y ejecutar una capacitación específica para operadores de maquinaria agrícola, aplicadores de agroquímicos, aplicadores de agroveterinarios y motosierristas. Ese registro permitiría a esos trabajadores contar con un certificado que avale su capacidad y le permita acceder a un puesto laboral específico y mejor remunerado, al tiempo que esto redundaría en un beneficio para el titular de la explotación en el sentido de que tiene la certeza de que el trabajador al que contrata sabe cómo ejercer su profesión en forma segura, evitando así accidentes y enfermedades profesionales.

Habiendo identificado los temas sobre los cuales deberían en principio hacer hincapié las tareas de capacitación, se plantean, entonces, al menos dos interrogantes: *¿cómo comunicar a los productores y a sus trabajadores que cuentan con la posibilidad de acceder –de manera gratuita– a esa capacitación en salud y seguridad en el trabajo?, y ¿cuáles serán las vías instrumentales más adecuadas para implementar esa capacitación?*

La respuesta a la primera pregunta es compleja, tanto como lo es el panorama espacial, social y productivo sobre el que se desenvuelve el trabajo agropecuario. No es factible esbozar un lineamiento comunicacional único, que permita a los distintos tipos de productores y trabajadores, que en diferentes partes del país llevan adelantes diversas actividades productivas, tomar conocimiento de que disponen libre y gratuitamente del acceso a una capacitación como la que mencionamos, y que al mismo tiempo, ese lineamiento acicatee el deseo de esos productores y trabajadores de asistir a esas actividades.

La heterogeneidad del mundo del trabajo agropecuario y sus particulares componentes internos (de cuño social y cultural) tornan necesario *el diseño y la implementación de una estrategia comunicacional específica, orientada a llegar a las diferentes aristas de esa heterogeneidad y a estimular convenientemente a los diferentes actores a que concurran a las capacitaciones*.

De acuerdo a los nuevos parámetros de la comunicación, ya no se piensa en términos de difusión sino que se la considera como un proceso de aprendizaje compartido y retroalimentado en forma continua. De ahí, entonces, que *el camino para acercar a los futuros capacitados a las acciones de capacitación no debe ser un camino difusor sino un camino comunicacional*. Los productores y los trabajadores convocados a capacitarse para mejorar sus condiciones de salud y seguridad en el trabajo deben sentirse partícipes activos de esa capacitación desde el principio, desde el momento en que toman conocimiento de la misma, y no asistir a ella como meros receptores de información.

Así como no es lo mismo transmitir un conocimiento formalizado a alumnos de diferentes contextos espaciales y sociales, *tampoco es posible comunicar la capacitación sobre la que se trabaja en esta consultoría sin disponer de estrategias y técnicas diferenciadas para cada región del país, para cada subsector que se aborde y para cada tipo de actores potencialmente receptores de tal capacitación*.

Estas estrategias y técnicas diferenciadas para comunicar la capacitación deberán ser coherentes entre los dos momentos básicos de la comunicación: la etapa a través de la cual los futuros capacitados toman conocimiento de que pueden acceder a esa capacitación y el momento de la capacitación en sí.

Se recomienda, por lo tanto, que el componente de comunicación del **Programa** tenga en cuenta esta necesidad de coherencia, lo que implicará que los encargados de dicho componente trabajen interactuando estrechamente con los consultores que hayan efectuado el diagnóstico del sector, como así también con los capacitadores que tendrán contacto directo con los asistentes a tales actividades.

La definición de una estrategia de comunicación correcta, eficaz y eficiente, deberá contemplar las diferencias culturales profundas que se hallan en el seno del colectivo trabajador, como así también en el de los productores titulares. Los distintos niveles de educación formal, las condiciones de mayor o menor aislamiento en la vida cotidiana, el acceso más o menos fluido a los medios masivos de comunicación, el mayor o menor desarrollo de la habilidad lectora y el tiempo adecuado para su ejercicio, la interacción cotidiana con otros pares, los distintos tipos de relaciones jerárquicas al interior de cada establecimiento, los diferentes niveles de arraigo espacial de los distintos tipos de trabajadores, las condiciones legales de contratación, el grado de imbricación entre la producción subsectorial de que se trate y la comunidad local, las modalidades de formación profesional preexistentes en cada subsector, son algunos de los aspectos que se deberán tomar en cuenta al momento de aquella definición estratégica.

Dado el peculiar perfil que adquieren las relaciones laborales en el sector agropecuario, quizás sea pertinente *recomendar la elaboración de una estrategia comunicativa orientada específicamente hacia los productores titulares*. Esto obedece a que es este colectivo el que con mayor fluidez accederá a los diferentes medios masivos de comunicación, el que con mayor seguridad contará con las herramientas de lectoescritura más desarrolladas por su educación formal y es el que –dado el cariz que adquieren las relaciones jerárquicas en cada subsector- puede traccionar a sus trabajadores contratados a concurrir a las capacitaciones correspondientes.

La última recomendación sería de muy fácil implementación de contarse con el apoyo institucional y explícito de las principales corporaciones agropecuarias de influencia en la zona de cada capacitación. Sin embargo, dados los resultados oportunamente expuestos, consideramos que no será factible disponer de ese apoyo, por lo cual *la comunicación deberá sustentarse, básicamente, en alcanzar a los productores titulares y a las organizaciones locales no corporativas*, como las cooperativas de producción y comercialización, los grupos de fomento rural, los grupos de mejoramiento técnico agropecuario, etc., que a su vez, pueden –ellas sí– traccionar a los productores para que conozcan y asistan a la capacitación que se defina para el espacio y el subsector que les corresponda.

Una mención especial amerita la *necesidad de contar con el apoyo institucional, efectivo y comprometido, de la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores, UATRE*. La presencia del sindicato a nivel nacional facilitará, por un lado, la comunicación para poner en conocimiento de los trabajadores la disponibilidad de acceso a la capacitación que se brinde, y por el otro lado, servirá de puente que vehiculice ese acceso con el acuerdo de los productores titulares.

Así como se señaló antes que no es factible esperar contar con la participación activa de las corporaciones agropecuarias, en el mismo sentido es dable esperar que las aseguradoras de riesgos del trabajo tampoco presten especial atención a las acciones del **Programa**, pues en el trabajo de campo –como ya se indicó– no se ha detectado una estrategia de capacitación importante por parte de ellas. Y lo mismo puede alegarse respecto del órgano regulador de esas aseguradoras, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, cuya presencia a nivel sectorial, por lo que se ha recavado, es nula. A este respecto, por lo tanto, será conveniente *definir una estrategia de acercamiento del Programa para con las ART y con la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, tanto para comunicarles los resultados alcanzados en los diagnósticos sectoriales como para definir un patrón de capacitación de su personal que esté sustentado en lo que efectivamente ocurre en la realidad laboral argentina*. Y en esta misma línea, también sería adecuado *transferir esos diagnósticos a las distintas jurisdicciones provinciales, a efectos de contribuir a la reactivación de su poder de policía del trabajo*, función que se detectó ausente en el relevamiento sobre el terreno; para tal fin, entonces, también sería conveniente *organizar una capacitación específica para el personal de las direcciones provinciales con incumbencia en tal poder de policía*.

Si bien el sector rural argentino cuenta con una legislación específica en higiene y seguridad en el trabajo agrario (Decreto 617/97 y Resolución SRT 79/97), lo cual constituye un avance importante a nivel internacional, la misma no ha trascendido a los establecimientos agropecuarios, puesto que los naturales difusores (las ART, la SRT y las corporaciones agrarias) no se encuentran presentes activamente en el medio agrario.

La segunda pregunta que más arriba formulamos, en torno a cuáles serían las vías más adecuadas de instrumentación de la capacitación, tiene una respuesta quizás algo menos compleja. Según se indicó en el apartado correspondiente, la realización de charlas, ya sean meramente expositivas, con acompañamiento de medios audiovisuales o con la realización de prácticas *in situ*, es la opción que mejor se adecua a la capacitación según la opinión de los actores entrevistados.

Ahora bien, esta pregunta también engloba otros interrogantes subordinados: ¿cómo realizar específicamente esa capacitación?, ¿dónde organizar esas charlas?, ¿quiénes serían los capacitadores?

Este **Informe** no tiene el objetivo de contestar esas preguntas, pero sí es posible esbozar algunos lineamientos al respecto, que a su vez sirvan de guía para el futuro diseño de las estrategias de comunicación y de capacitación.

En primer lugar, se torna necesario que desde el seno del **Programa** se definan lineamientos claros, concretos y coherentes que guíen las acciones de capacitación articuladas a los objetivos del **Programa**, más allá de cada sector y subsector. La centralización de tal definición será el punto de partida para ganar en eficacia y eficiencia en vista del conjunto de acciones que se lleven a cabo. A tal efecto, *será menester diseñar e implementar un mecanismo de capacitación de capacitadores*. No se tratará de dotarlos de las herramientas técnicas de las que ellos ya deben disponer, sino de proveerlos de recursos comunicacionales adecuados para la transmisión de sus saberes hacia los actores capacitados. Estos recursos, insistimos, diseñados centralizadamente, deberán ser puestos en práctica de manera uniforme en las distintas instancias de capacitación y en los diferentes espacios socioproductivos sobre los que se opere.

Una correcta capacitación inicial de los capacitadores, significará, sin dudas, un paso hacia el éxito final de toda la estrategia de capacitación correspondiente al **Programa**, a la par que redundará en un mejor nivel de recepción e internalización por parte de los actores capacitados, de los conceptos y prácticas que se difundan.

El mecanismo de capacitación de capacitadores deberá estar en concordancia con la estrategia de comunicación del **Programa**, pues ambos elementos constituyen el puente por el que accederán los actores a la capacitación. De ahí, entonces, *que quizás resulte conveniente que el mismo equipo de consultores se ocupe tanto de diseñar la estrategia comunicativa en sí, como de definir los lineamientos básicos de la capacitación de los capacitadores*.

La tarea de uniformar los lineamientos básicos de la capacitación (en el aspecto comunicacional, claro está, no en el técnico) obedece a que, por denominarlo de manera simple, habrá una descentralización operativa en la implementación de la capacitación, de acuerdo a lo señalado en el documento básico del **Programa**. Esta situación, además de requerir esa uniformidad y esa coherencia, implica la *necesidad de establecer un mecanismo de monitoreo y evaluación de las capacitaciones, tanto a nivel instrumental como a nivel de sus efectos concretos en los beneficiarios de la capacitación*.

Tal mecanismo, que deberá ser sencillo, flexible y de bajo costo, deberá monitorear las acciones, buscando captar eventuales desviaciones de los lineamientos centrales del **Programa**, tanto a nivel comunicacional como a nivel conceptual, al tiempo que perseguirá evaluar el impacto que alcance la capacitación entre los diferentes actores participantes, dejando asentadas las bases, a su vez, para una posterior evaluación de los resultados en relación con la accidentología y morbilidad sectorial.

La descentralización operativa de las acciones de capacitación llevará a que participen entidades públicas o privadas de diferente índole, con distintas capacidades, con importantes niveles de inserción local, con disímiles estrategias capacitadoras y con experiencia en la temática, todo lo cual refuerza la necesidad antedicha de uniformar a los capacitadores y de monitorear y evaluar su desempeño, en pos del logro de los objetivos del **Programa**.

De las muchas entidades que podrían ser convocadas para colaborar en las tareas de capacitación, *esta consultoría recomienda que se tome especial consideración para lograr la participación del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, INTA*. Esta idea se sustenta en el hecho de que el grado de inserción del INTA en el medio agropecuario es muy alto, y cuenta con la confianza de los productores, lo cual conlleva, por carácter transitivo, el acceso a los trabajadores.

Las distintas agencias y estaciones de que dispone el INTA a lo largo del territorio nacional bien podrían servir como base para realizar un cierto número de acciones de capacitación, para lo cual avanzar en el afianzamiento de un convenio de colaboración con dicho Instituto va a resultar muy importante para el logro de los fines del **Programa**.

Otras dos instituciones a tomar en cuenta al momento de definir la estrategia capacitadora son las escuelas agrotécnicas²⁶ y las familias rurales. Los egresados de las primeras ejercen su profesión en lugares de dirección intermedia de las explotaciones agropecuarias, por lo que su capacitación (empezando en su proceso formativo) redituará a futuro en una mejora en los niveles de salud y seguridad en el trabajo rural. Por otro lado, las familias rurales son un núcleo importante para hacer eje de la acción capacitadora, por el nivel de reproducción sociocultural de sus prácticas, en tanto que es factible integrarlas vía sus hijos, alumnos de las escuelas rurales.

La última recomendación que se presenta en este **Informe** responde a la manera concreta en que debería comunicar la parte conceptual y técnica de la capacitación. Como se señaló más arriba, la organización de charlas expositivas parece ser la opción más adecuada a la realidad del sector. Sin embargo, cabe acotar a este respecto, que *esas charlas deberían ser acompañadas, fundamentalmente, por actividades de prácticas profesionales (aplicación de vacunas, manejo de maquinaria, calibrado de equipos, por ejemplo) que se desarrollen el mismo día de la charla*. También se detectó cierta propensión a señalar que las charlas *deberían contener el menor número posible de material de lectura y, al contrario, sustentarse básicamente en medios audiovisuales*. De esta manera, se podría comunicar mucho más que si se intentara retener la atención

²⁶ En relación con las instituciones educativas, el análisis efectuado a lo largo de esta consultoría nos lleva a recomendar que el **Programa** *emprenda acciones de acercamiento con las universidades públicas y privadas que ofertan carreras relacionadas con la producción rural* (como ingeniería agronómica, veterinaria, producción animal, etc.), *a los efectos de transferirles los resultados generales de las acciones desarrolladas y contribuir a que tales casas de altos estudios incluyan en sus currículas específicas tópicos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo*, con el fin de dotar a los futuros egresados de los conocimientos básicos respecto de esta temática. De lograrse esto, se potenciaría grandemente la comunicación del cuerpo de ideas básicas que relacionan salud y condiciones de trabajo en el agro y su aplicación en la práctica concreta, pues siendo adquiridas e internalizadas por los estudiantes, futuros profesionales, luego serán retransmitidas a los diferentes actores sociales que tomen contacto con esos profesionales.

solamente auditiva de un cierto número de trabajadores y productores en el mismo lapso de tiempo.

En relación a este aspecto, se debe señalar que todos los actores entrevistados pusieron objeciones a las jornadas de capacitación que duran, justamente, una jornada laboral. Desde la parte patronal, porque no quieren abonar un día de trabajo completo sin que el trabajador asista al establecimiento, sino que se encuentre capacitándose. Y desde la óptica de los trabajadores, porque consideran que de tener que asistir a una jornada completa, el patrón no les pagará el jornal, y eso no están dispuestos a relegarlo, aún cuando la capacitación sea en su beneficio. De ahí, entonces, que aquí *se recomiende implementar la capacitación a lo largo de medias jornadas*, de modo de no afectar a ninguna de las partes involucradas.

Bibliografía

Aparicio, S. y Benencia, R. (coord.). Empleo rural en tiempos de flexibilidad, Buenos Aires, La Colmena, 1999.

Aparicio, S. y Benencia, R. (coord.). Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino, Buenos Aires, La Colmena, 2001.

Barsky, O.. “Políticas agrícolas y reformas institucionales en la Argentina en el contexto del ‘ajuste’”, en Ruralia, nº 3, Buenos Aires, 1992.

Censo Agropecuario Nacional de 1988. Manual del censista, Buenos Aires, 1988.

Coscia, A.. Segunda revolución agrícola en la región pampeana, Buenos Aires, CADIA, 1983.

Krautstofl, E.. Condiciones de vida y calidad de vida de los peones forestales del bosque nativo misionero, Posadas, UNM, 1991.

Manzanal, M. y Rofman, A.. Las economías regionales de la Argentina, Buenos Aires, CEAL, 1989.

Murmis, M.. Pobreza rural: datos recientes y diversidad de situaciones ocupacionales, Buenos Aires, Proinder, s/f.

Neiman, G. (comp.). Trabajo de campo. Producción, tecnología y empleo en el medio rural, Buenos Aires, Ciccus, 2001.

Obschatko, E. et al. Efectos de la desregulación sobre la competitividad de la producción argentina, Buenos Aires, GEL, 1994.

Posada, M.. “Imperativos económicos e conductas sociais. Estratégias de ajuste do coletivo agrário pampeano”, na Cadernos do CEAS, nº 160, Salvador, 1995.

Posada, M.. “Enfoque de sistemas y racionalidad de los productores. Situaciones de producción específicas: el caso de los productores pampeanos”, en Realidad Económica, nº 133, Buenos Aires, 1995 .

Posada, M.. “Agricultura, economía y sociedad: *pools* y fondos de inversión en la pampa argentina”, en Informe de Coyuntura, nº 77, La Plata, CEB, 1998.

Posada, M. y Martínez de Ibarreta, M.. “Capital financiero y producción agrícola: los *pools* de siembra en la región Pampeana”, en Realidad Económica, nº 153, Buenos Aires, 1998.

Anexos

Anexo estadístico y fotográfico

Accidentes y enfermedades profesionales en el agro

Introducción

A partir de la información provista por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (en adelante, SRT), autoridad de fiscalización de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (en adelante, ART), cotejada con terceras fuentes con la información recogida por los consultores en diferentes tareas correspondientes a esta consultoría y a otras que anteriormente efectuaron, se procedió a realizar un análisis cuantitativo de los datos oficiales sobre accidentes y enfermedades profesionales declaradas por empresas agropecuarias. Sobre ese análisis se realizaron inferencias que fueron comparadas con la información cualitativa recavada en el trabajo de campo y, en base a esto, se consignan algunas conclusiones y recomendaciones.

En la Ley de Riesgos de Trabajo y la normativa derivada de ella se establecen, mediante resoluciones específicas, procedimientos de notificación, denuncia y registro de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales declarados como ocurridos en las empresas agropecuarias. Esto implica que el análisis y las inferencias realizadas en base a la información provista por la SRT (que a su vez se origina en lo aportado a tal Superintendencia por las ART) es básicamente, un análisis de las denuncias de tales accidentes y aquellas enfermedades y no un estudio sobre el volumen total de unos y otras realmente ocurridos.

Asimismo, se realizan aquí comentarios sobre aspectos que deberán ser profundizados en investigaciones futuras, pero que al presente contribuyen a una mayor y mejor comprensión de la realidad de la salud y la seguridad laboral de los trabajadores rurales argentinos.

Estos desarrollan sus tareas en jornadas sin límites de horarios, abarcando un rango de edades muy amplio, desde la niñez hasta la vejez, y sin mayor diferenciación por tipo de tareas, edades y género. El trabajo rural presenta, obviamente, una amplísima dispersión geográfica, si bien la constante es que en promedio, la densidad de trabajadores por establecimientos es muy baja (fluctuando alrededor de los cuatro trabajadores por establecimiento registrado e incluido en el conjunto total del capítulo 1 del CIIU revisión 2).

La mayor parte de las tareas son efectuadas a la intemperie, lo que torna dificultoso precisar la diferencia entre medio ambiente de trabajo y medio ambiente general. En muchos casos el trabajador y su familia vive en el establecimiento, en contacto permanente con los riesgos derivados, precisamente, de su medio ambiente laboral. Paralelamente a esto, muchos trabajos del campo se realizan en soledad, aisladamente y con dificultades para contar con un medio de comunicación rápido y eficaz, lo cual potencia la gravedad de los accidentes que puedan ocurrir durante la realización de esas tareas.

En este contexto, someramente mencionado, se desarrollan las actividades en los establecimientos que son cubiertos por las ART, y de donde provienen las denuncias por accidentes o enfermedades que, posteriormente, son contabilizadas en la SRT. En

base a esa contabilidad, sobre la información así originada, se efectúa el análisis siguiente.

Alcance de la cobertura y sistema de notificación y registro de accidentes y enfermedades

La información provista por la SRT consigna, para el período que corre entre junio de 1996 y noviembre de 2000, un promedio anual de 243.000 trabajadores agropecuarios expuestos a sufrir accidentes de trabajo y/o a contraer alguna enfermedad profesional. Si se compara esta cifra con la información proveniente de los Censos Nacionales Agropecuarios, consignados en el cuerpo central del **Informe final**, se puede concluir que la cobertura nacional que realizan las ART no llega al 25% del total de personas que realizan trabajos en el sector rural.

De tal cobertura quedan excluidos los trabajadores que no tengan relación de dependencia con alguna empresa agropecuaria, los trabajadores autónomos que desarrollan específicas tareas agropecuarias (como molineros, alambradores, vacunadores, etc.), los trabajadores incluidos en el régimen de mediería (como los tamberos, los horticultores, etc.) y, obviamente, los pequeños productores que trabajan en forma independiente, más allá de que objetivamente sus condiciones materiales y contractuales de producción los torne dependientes de una firma contratista (agropecuaria o agroindustrial).

Asimismo, dado que la Ley de Riesgos del Trabajo, a través de las ART cubre a empresas y no a trabajadores, quedan fuera del régimen todos aquellos trabajadores no declarados por la empresa ante la ART, aún cuando formalmente dicha empresa esté cubierta por la aseguradora. Esta situación, como se ha dejado consignado en el cuerpo principal de este **Informe**, es corriente entre los establecimientos recorridos durante la ejecución del trabajo de campo realizado para esta consultoría.

Producido un accidente o declarada una enfermedad profesional, es el empleador o el prestador asistencial que interviene en el accidente o la enfermedad, quien denuncia tal suceso a la ART correspondiente. Son muy pocos los casos en que la denuncia sea realizada por el mismo trabajador afectado o por la organización gremial a la que perteneciese.

La ART considera la denuncia y brinda la prestación asistencial que considere que corresponda, pero también puede rechazar el accidente o la enfermedad profesional alegando diversas causas. A su vez, la ART debe informar –dentro de un plazo perentorio, fijado por la normativa vigente- a la SRT los accidentes y enfermedades de las que haya recibido denuncias. A tal efecto, cada ART tiene la obligación de llevar un registro de accidentes y enfermedades profesionales por empresa asociada.

De la totalidad de accidentes registrados, la ART tiene la obligación de investigar, analizar y proponer medidas preventivas en el caso de los accidentes graves, cuya tipificación oportunamente realizó la propia SRT. A los efectos de analizar el cumplimiento de esta obligación, lamentablemente no se pudo disponer (pese a haber sido solicitada en reiteradas oportunidades) de la información desagregada respecto de

los accidentes mortales registrados en las actividades agropecuarias. De haberse contado con esto, se habría podido efectuar un seguimiento de la actuación de las ART en esos casos. No obstante esto, y según se comprobó en el trabajo de campo realizado, la presencia preventiva de las ART en las empresas agropecuarias visitadas es nula.

Un problema de subregistración de accidentes tipificados como graves reside en que la cobertura de prestación dineraria que efectúa la ART por salario caído comienza a regir a partir de los diez días de inactividad. Por lo tanto, si el accidente no es en verdad grave, no es denunciado ante la ART y se lo trata por la obra social (si es que el accidentado está afiliado a alguna), por algún servicio de medicina privada o –en la mayoría de los casos- por el sistema público de salud. De este modo, como es obvio, se pierde la información del volumen y la calidad real de accidentes ocurridos en las empresas agropecuarias.

Un párrafo adicional amerita el tema de las enfermedades profesionales reconocidas para la actividad agropecuaria. La información provista por la SRT permite observar que la denuncia de detección de tales enfermedades es sumamente baja.

Esto puede deberse a un conjunto de causales, como la no detección formal de tales enfermedades ante la falta de exámenes periódicos a realizarse entre el colectivo trabajador, la falta de denuncia ante la ART aún en los casos de enfermedades declaradas abiertamente, debido a que los portadores de dicha enfermedad no están registrados legalmente como trabajadores de la empresa cubierta, y fundamentalmente, la causa del bajo número de enfermedades profesionales consignadas en los registros oficiales obedecería a que el listado de enfermedades reconocidas para el agro no se ajusta específicamente a la realidad laboral del sector.

En efecto, en particular las lesiones osteomusculoarticulares y las enfermedades comúnmente llamadas “de la espalda” no tienen un reconocimiento por parte de la práctica concreta del sistema de riesgos del trabajo, y sólo son tratadas como accidentes laborales.

La correlación entre tareas repetitivas, de esfuerzo y en posiciones incorrectas, así como las derivadas de exposiciones a vibraciones continuas no tienen la consideración debida en la legislación sobre salubridad en el trabajo agropecuario.

El análisis del sistema de denuncia de accidentes y enfermedades permite observar algunos nodos críticos y cuestiones conceptuales discutibles, de cuya modificación podría derivarse la conformación de un panorama muy diferente del actual en cuanto a las condiciones de salubridad en el trabajo rural argentino.

En primer lugar cabe consignar que las ART y la SRT conceptualizan a los accidentes laboral y las enfermedades profesionales, o más precisamente, a las denuncias efectuadas por unos y otras como *siniestralidad*, concepto que involucra un acontecimiento crítico ocurrido en un lugar determinado y que engloba a personas y cosas. Sin embargo, las concepciones más avanzadas en salubridad en el trabajo parten de la noción de *accidentabilidad de personas en situación de trabajo*, concepto que, como se percibe, es muy diferente (y superior) del que oficialmente rige en nuestra legislación de riesgos del trabajo.

Desde el punto de vista operativo, el sistema de las ART (concebido como un sistema de seguridad social de gestión privada) “castiga” a quien se ajusta a la normativa, pues las empresas que denuncian la totalidad de accidentes ocurridos y enfermedades declaradas sufren un aumento de la alícuota que deben pagar por trabajador, dado que el número de denuncias incide en la fórmula que determina el monto de tal alícuota. Y esto mismo ocurre más específicamente si las denuncias son sobre accidentes tipificables como graves, pues en los casos de sobrepasar ciertos niveles, la ART reconsidera la afiliación de la empresa denunciante.

Esta situación hizo que los empresarios rurales que estaban progresivamente regularizando la situación legal de los trabajadores asalariados de sus unidades, revean dicha actitud, pues no encontraban un estímulo económico importante para hacerlo si luego, ante las denuncias de accidentes o enfermedades, eran “castigados” por las ART.

Esta situación incide en la calidad de los registros oficiales, y debe ser tenida en cuenta al momento de su análisis, pues excesiva linealidad numérica deja de lado estos aspectos que, si bien de cuño cualitativo y detectables sólo a partir de un conocimiento profundo de cómo opera en la práctica el sistema de riesgos de trabajo, originan distorsiones en las inferencias que se obtengan de dicho análisis.

Los indicadores de accidentabilidad en las estadísticas oficiales

En base a la información oficialmente provista por la SRT, y tomando en cuenta las consideraciones señaladas más arriba, la estadística de registro de las denuncias de accidentes laborales y enfermedades profesionales pueden analizarse a partir de un pequeño conjunto de índices, de cuya observación es factible realizar inferencias explicativas del estado de la salubridad laboral en el sector agropecuario argentino.

Antes de avanzar en esta dirección del análisis conviene hacer algunas referencias a otro motivo de distorsión estadística que padecen los registros con los que se trabaja.

Los distintos establecimientos agropecuarios son categorizados dentro de la Clasificación Internacional Industrial Uniforme, CIIU revisión 2, de acuerdo a los parámetros que convenga a dichos establecimientos, pues la registración se efectúa en primer término a los efectos contributivos, siendo el órgano de tal registración la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), para la cual los establecimientos deben definir su actividad principal y sus otras actividades secundarias. Esta obligación inicial de definir una actividad principal para las empresas agropecuarias incita a sus titulares a buscar aquellas actividades menos “problemáticas” a los fines fiscales, lo cual aparejará, como se señala más abajo, un factor de distorsión.

Los establecimientos englobados en el espacio socioproductivo sobre el que discurre esta consultoría se corresponden al capítulo 1 del CIIU mencionado, específicamente entre el acápite 111112, cría de ganado bovino, y el 122017, corte y desbaste de troncos.

En el Cuadro siguiente, construido en base a la información suministrada por la SRT para el año 1999, se observa la distribución de los trabajadores expuestos por acápite del capítulo 1 mencionado.

Cuadro 1

Trabajadores expuestos por actividad		
CIIU revisión 2	Trabajadores expuestos	%
111112	70.504	29,54
111120	8.962	3,75
111139	294	0,12
111147	1.146	0,48
111155	7.462	3,13
111163	3.720	1,56
111171	904	0,38
111198	61	0,03
111201	4.561	1,91
111228	3.928	1,65
111236	446	0,19
111244	901	0,38
111252	15.772	6,61
111260	6.842	2,87
111279	16.962	7,11
111287	2.801	1,17
111295	3.802	1,59
111309	1.696	0,71
111317	9.246	3,87
111325	15.808	6,62
111333	3.209	1,34
111341	3.849	1,61
111368	4.876	2,04
111376	10.153	4,25
111384	1.828	0,77
111392	484	0,20
111406	5.763	2,41
111414	2.897	1,21
111481	4.911	2,06
112011	746	0,31
112038	837	0,35
112046	8.480	3,55
112054	6.646	2,78
113018	14	0,01
121010	1.167	0,49
121029	2.199	0,92
121037	4.046	1,70
122017	765	0,32
Total	238.687	100,00

Como se observa, la agrupación mayoritaria es la 111112, cría de ganado bovino, representando casi el 30% del total de trabajadores expuestos, porcentaje que es similar al de los años anteriores.

Este dato, sin embargo, no refleja la dinámica de los establecimientos mixtos, ganaderos y agrícolas, ni la multiplicidad de tareas y riesgos colaterales que se desarrollan en esas unidades productivas, al tiempo que carga ficticiamente el índice en el subsector ganadero bovino, por los motivos que antes se señalaron.

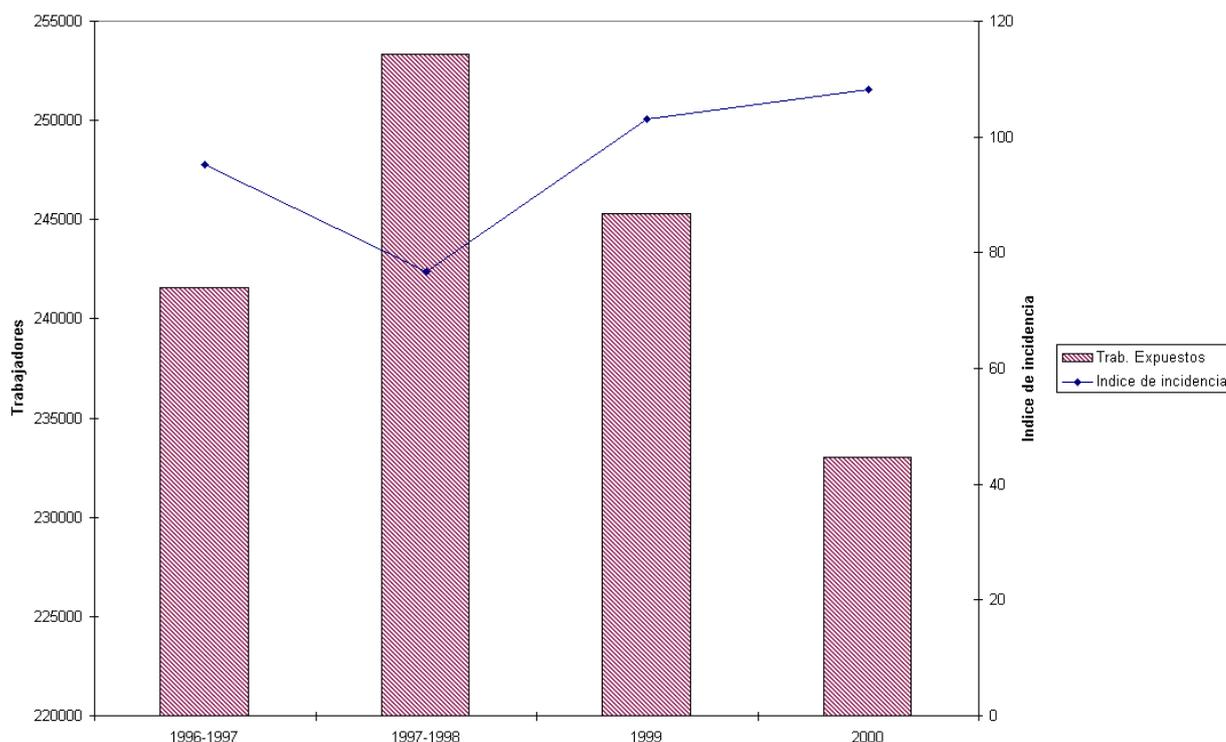
En los códigos de actividad relacionados con cultivos regionales (como la vid, los cítricos, el tabaco y la yerba mate), se contiene una situación compleja, pues la estadística bien puede estar reflejando el número total anual de trabajadores expuestos, incluyendo aquellos que laboran temporariamente en esos cultivos, o bien puede estar subregistrando aquel número, si es que se confeccionó en el momento en que los temporarios no eran requeridos. Esta situación debe ser considerada en el marco del **Programa** como un factor a tener en cuenta al momento de diseñarse la capacitación en sus aspectos temporales.

Por último, cabe destacar también que los códigos relacionados a la actividad forestal, 121010, 121029, 121037 y 122017, ameritarán un tratamiento especial, pues las empresas contratistas que allí operan, como terciarizadoras de los riesgos laborales de las grandes plantaciones, fluctúan entre diferente encuadramientos, por lo que sería conveniente considerarlas en su conjunto, más allá de la incidencia particular de cada uno de esos acápite indicados.

Una vez clarificada esta peculiaridad de las estadísticas oficiales, avancemos hacia el análisis cuantitativo de las mismas.

El *índice de incidencia*, es decir la relación entre trabajadores accidentados y trabajadores expuestos por cada mil de estos, se construye considerando los accidentes y las enfermedades denunciadas por año y que ocasionan uno o más días caídos por motivo y/o en ocasión del trabajo.

La imagen siguiente muestra cuál es la evolución de este índice en la segunda mitad de la década de 1990 en el sector agropecuario.

Gráfico 1
Trabajadores expuestos e índice de incidencia en el sector agropecuario


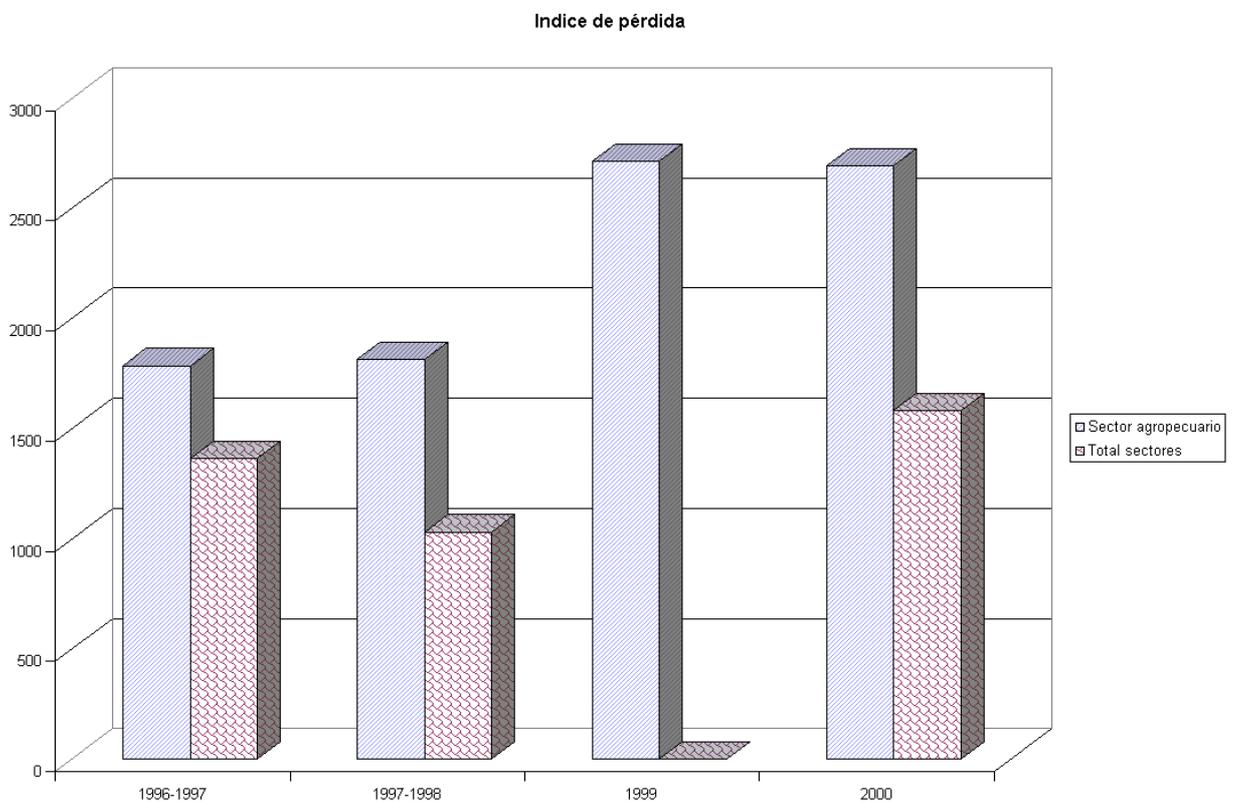
El Gráfico expone con claridad que desde 1996 en adelante el número total de trabajadores expuestos disminuye, a la par que el índice analizado muestra una tendencia al incremento de sus valores. La disminución del número de trabajadores expuestos, esto es, declarados como cubiertos por la ART a la que está asociada la empresa que los contrata, puede deberse, básicamente, a dos cuestiones: por un lado, la crisis que vivió desde entonces el sector productivo, que origina una menor demanda de mano de obra (en especial en aquellas actividades intensivas en su empleo), y por el otro, a que las empresas fueron más reticentes a la declaración completa de sus planteles de trabajadores (y a efectuar las denuncias de accidentes y enfermedades, por lo tanto), para evitar incrementar sus costos ante una eventual elevación de la alícuota que deben pagar a las ART.

El conjunto del capítulo 1 del CIU presenta un índice de incidencia mayor que el resto de los capítulos, con la excepción de la construcción y la industria. Sin embargo, debe considerarse que, tal como señalamos más arriba, la tendencia al subregistro de los trabajadores agropecuarios es muy marcada, con lo cual disminuiría el valor del denominador constitutivo de este índice, afectando así al resultado final alcanzado. De ser así esto, es factible hipotetizar que el real índice de incidencia en el sector agropecuario debe ser, cuanto menos, igual al de la construcción y al de la industria.

A nivel internacional, este indicador ubica a Argentina relativamente cerca de, por ejemplo, Chile, donde el índice de incidencia en el sector agropecuario es de 130,8, pero muy lejos de los países desarrollados, como España y Francia, donde el índice es de 26,1 y 38, respectivamente.

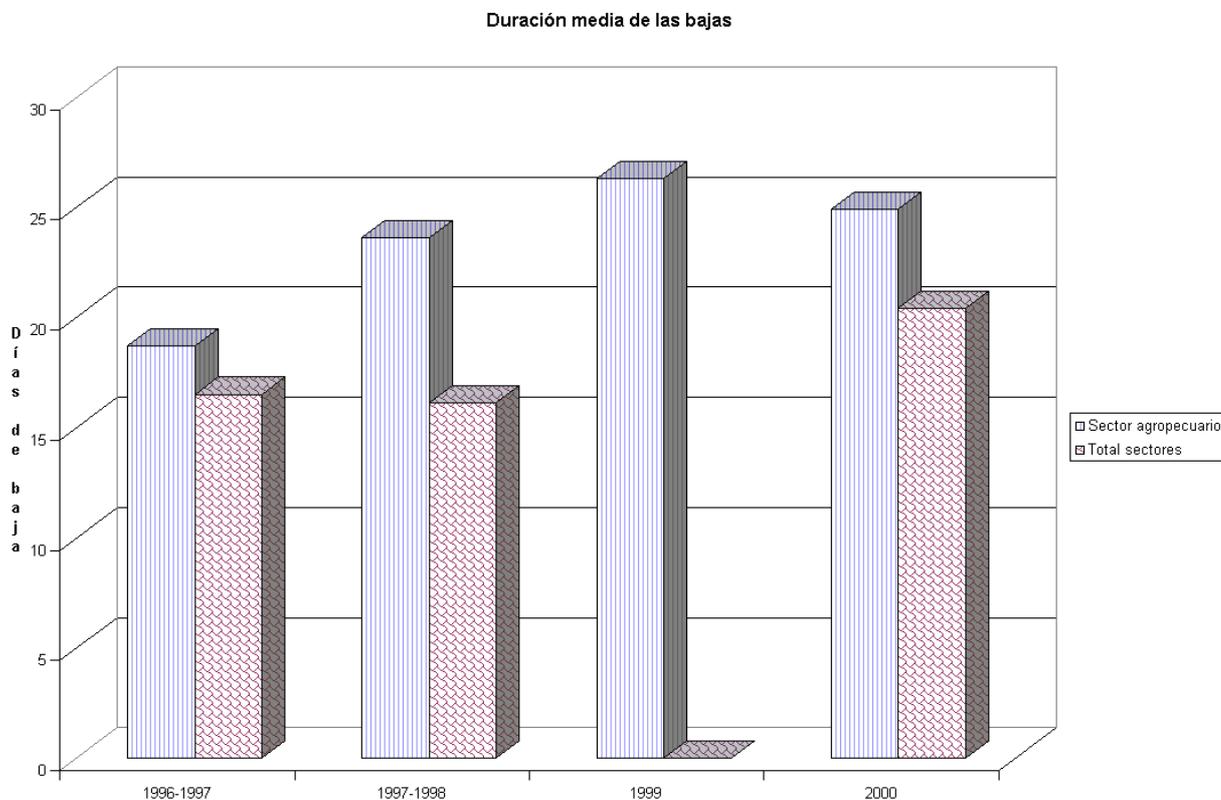
El *índice de pérdida* refleja cuántas jornadas de trabajo se pierden al año por cada mil trabajadores expuestos o promedio del total de personas que trabajan en cada instante del año. Las jornadas no trabajadas corresponden al total de días corridos existentes entre la fecha en que ocurrió el accidente laboral o se detectó la enfermedad profesional y la fecha de finalización de la incapacidad laboral temporaria, sin contar el día del accidente ni el de regreso al trabajo.

Gráfico 2



Como se observa con claridad, el sector agropecuario muestra un índice siempre mayor al del conjunto de todas las actividades económicas del país.

Esta información se complementa con la derivada del gráfico siguiente, en el cual se señala la duración media de las bajas en el sector.

Gráfico 3


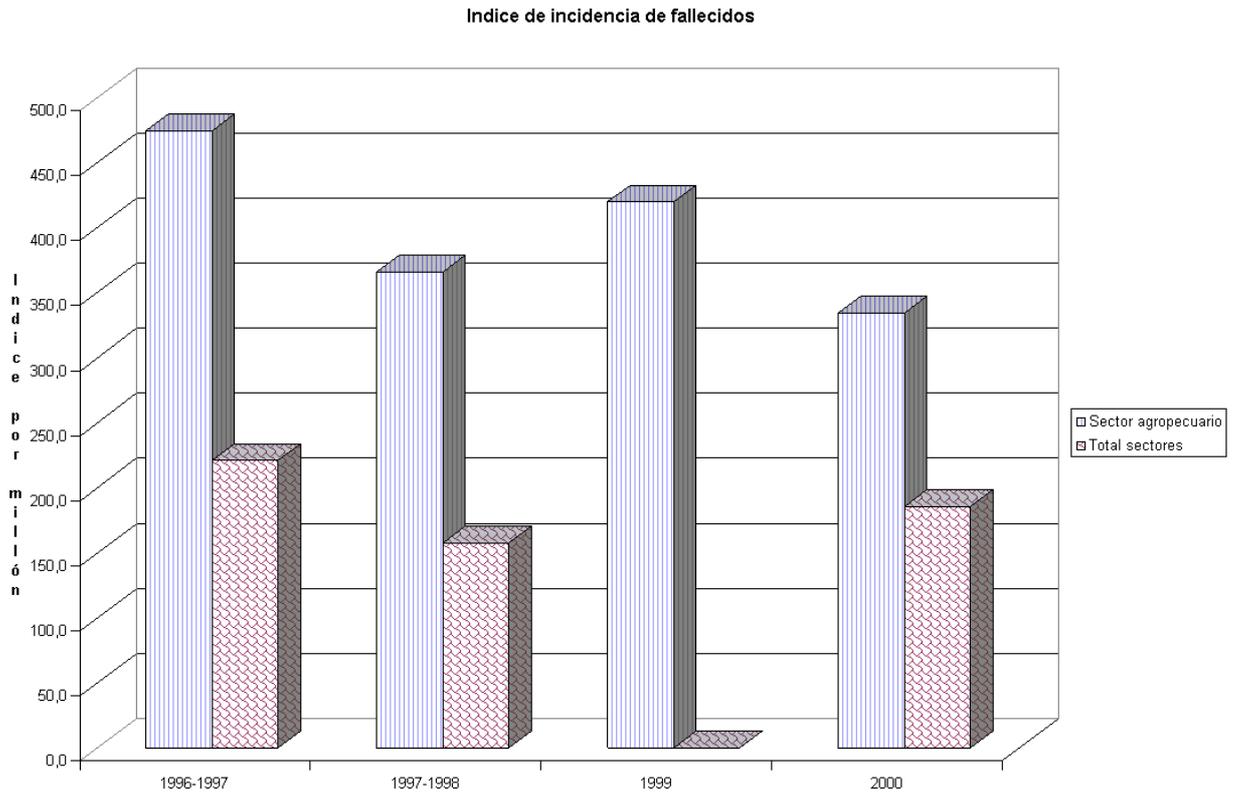
Nuevamente, aquí el sector agropecuario exhibe una mayor cantidad de días de baja laboral que el conjunto de los sectores económicos del país.

La confluencia de ambas circunstancias permite inferir que un conjunto de factores originan este particular comportamiento de los indicadores. Básicamente puede deberse esta posición destacada del sector por sobre el resto de la economía en el hecho de que existe una contradicción económica en el tratamiento médico que recomiendan las ART y el que prescribe el prestador local. Además, el temor a los eventuales reclamos por mala praxis profesional impulsa a los mencionados prestadores a contemplar mayores períodos de recuperación por parte de los trabajadores, a lo cual contribuye también el hecho de que existan distancias mayores entre los lugares de residencias de estos y los centros de tratamientos médicos. La escasez de especialistas específicos y de médicos del trabajo en el medio rural también influye para mantener elevados estos indicadores. Por último, también inciden aquí la falta de oportunidad de realización de las auditorías médicas por parte de las ART, que hacen hincapié en las autorizaciones antes que en la evolución de los tratamientos, y la baja frecuencia de celebración de juntas médicas para los casos conflictivos.

El *índice de incidencia de fallecidos* expresa cuántos trabajadores fallecen por motivo y/o en ocasión del trabajo –incluyendo las enfermedades profesionales– en un período

de un año, por cada millón de trabajadores expuestos -o promedio del total de personas que trabajan en cada instante del año-.

Gráfico 4



Este indicador muestra un comportamiento diferencial del sector agropecuario, muy por encima del promedio del total de sectores económicos nacionales, dentro del cual sólo es superado por el sector de la construcción.

Analizado a nivel interno del capítulo 1 del CIU, este índice en relación a los porcentajes de siniestros denunciados y de trabajadores expuestos, arroja el siguiente panorama.

**Cuadro
2**

Indice de incidencia de fallecidos en la CIU 1					
CIU	Siniestros mortales	%	Trabajadores expuestos	%	Indice de incidencia en fallecidos
121010	3	4,1	967	0,5	3.103,4
112011	1	1,4	678	0,3	1.475,1
111309	2	2,7	1.416	0,7	1.412,3
111341	3	4,1	3.249	1,6	923,5
111287	2	2,7	2.618	1,3	764,0
111481	3	4,1	4.215	2,1	711,8
111384	1	1,4	1.619	0,8	617,7
111317	5	6,8	8.634	4,4	579,1
111260	3	4,1	6.364	3,2	471,4
121037	2	2,7	4.252	2,2	470,3
121029	1	1,4	2.220	1,1	450,4
111112	29	39,7	66.184	33,5	438,2
111333	1	1,4	2.486	1,3	402,3
111406	2	2,7	5.273	2,7	379,3
111155	2	2,7	6.897	3,5	290,0
111295	1	1,4	3.586	1,8	278,9
111228	1	1,4	3.591	1,8	278,4
111163	1	1,4	3.596	1,8	278,1
111368	1	1,4	4.631	2,3	216,0
111376	2	2,7	10.632	5,4	188,1
112054	1	1,4	6.805	3,4	146,9
111325	2	2,7	13.957	7,1	143,3
111279	2	2,7	16.303	8,2	122,7
111120	1	1,4	8.499	4,3	117,7
112046	1	1,4	9.026	4,6	110,8
Total	73	100,0	197.696	100,0	369,3

Si bien el indicador que nos ocupa presenta valores elevados en tres actividades (explotación de bosques, fumigación y aspersión y cultivo de arroz), confrontando esto con el porcentaje de trabajadores expuestos que representan tales actividades y el porcentaje de siniestros denunciados que corresponden a las mismas, se observa que el panorama es otro. De ahí, entonces, que este análisis deba efectuarse preferentemente considerando conjuntos homogéneos de actividades (como forestación, ganadería, etc.), lo cual permitiría tener una visión más certera del índice de incidencia de fallecidos en relación al número de trabajadores declarados por las empresas que se inscribieron declarando ejercer tales actividades. Y de esto, por lo tanto, se obtendrían más adecuados elementos para las tareas de prevención en salud en el trabajo.

Como se ha visto, los últimos tres indicadores presentados señalan que el sector del trabajo agropecuario presenta un conjunto de condiciones laborales que los expone a

riesgos mucho más intensivamente que la media de la economía del país. Si se toma en cuenta el subregistro de trabajadores que ya mencionamos, con seguridad la brecha sería aún mayor, lo cual permite inferir que la realidad del colectivo trabajador agropecuario es, en la actualidad, dramática.

Si bien lo que hasta aquí hemos presentado contiene elementos importantes para nutrir a la estrategia de capacitación, en particular en lo atinente a la definición de los contenidos y los instrumentos, cabe dejar señalado que la información disponible podría ser mucho más rica si la conceptualización de la recolección de datos se hiciera con nuevos criterios. De hecho, los parámetros generales que utiliza la clasificación de la SRT no dejan espacio para realizar inferencias extrapolables directamente a la realidad rural, lo cual constituye un problema no menor.

Por ejemplo, sería conveniente que cuando se contabilizan los registros del total de muertes por tipo de siniestro y por actividad económica, se discriminase aquellos accidentes de trabajo ocurridos en tránsito, de aquellos otros sucedidos realizándose la actividad económica en sí. También, cuando se registran las muertes por forma de ocurrencia, se sugiere que se tipifique las situaciones específicamente agrarias, al igual que cuando se registran las muertes por agente causante. En este último caso, es muy importante tener en cuenta esta situación, pues la información de la SRT consigna que el grueso de las muertes en el trabajo rural obedecen a “factores externos al ambiente de trabajo”, a lo que surge la pregunta: cuál es el ambiente de trabajo agropecuario, sino, precisamente, lo ‘externo’?

A modo de conclusiones

Las características intrínsecas de la recolección, sistematización y presentación de las estadísticas sobre accidentes y enfermedades laborales que elabora la SRT, dejan una impronta en los análisis que debe ser considerada al momento de obtener inferencias de dichos guarismos.

La modalidad operativa que fija la normativa de riesgos de trabajo también influye en la configuración de tales estadísticas, pues, como señalamos, el sistema desestimula la denuncia obligatoria de accidentes ocurridos y enfermedades detectadas y el subregistro de trabajadores.

Este hecho genera que, como se señaló al comienzo de este Apéndice, la cobertura real relativa de las ART respecto del conjunto de los trabajadores realmente expuestos a riesgos del trabajo sea baja, representando alrededor de un cuarto del total de asalariados sectoriales. Por lo tanto, las inferencias que se obtengan de las estadísticas oficiales estarán, cuanto menos, desfasadas severamente de los guarismos que se generan con la práctica cotidiana del trabajo rural. Y aún más, es factible presuponer que la subregistración es mayor de lo que se infiere, pues se sabe que buena parte del “blanqueo” de trabajadores (y que por ende pasan a engrosar el listado de trabajadores expuestos a riesgos que confecciona la SRT), se realiza al momento de que ocurra el accidente o se detecte la enfermedad profesional.

La denuncias, además de ser –por lo tanto- reducidas, también tienen una peculiar distribución entre accidentes y enfermedades: prácticamente el 92% hacen referencia a accidentes de trabajo, 3 % a accidentes ocurridos en tránsito y sólo un 3% a enfermedades laborales, quedando el 2% restante englobado en la categoría de reagravamiento.

La escasa cantidad de denuncias por el desestímulo señalado y la inadecuada tipificación de la SRT contribuyen a que el porcentual de enfermedades profesionales sea muy bajo respecto del total de intervenciones de las ART en el sector agropecuario.

Asimismo, estas aseguradoras tienen una reducida presencia en el medio agropecuario, tal como fue señalado en el cuerpo principal del **Informe final**. Los exámenes periódicos de los trabajadores expuestos son irregulares (cuando los hay), y las acciones preventivas que deberían obligatoriamente desarrollar las ART son inexistentes.

A los efectos de mejorar la calidad de las estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en las páginas anteriores se indicó qué modificaciones se recomiendan en la presentación de tales datos. En el mismo sentido, acotemos aquí que sería conveniente que se incluya en la recapitulación estadística que organiza la SRT, una línea de trabajo que considere la cantidad de trabajadores accidentados o declarados enfermos que fueron rehabilitados o reinsertados, y cuántos fueron despedidos (presupuesto esto a partir de su baja de los padrones de cada empresa en su correspondiente ART) una vez cumplido el plazo de cobertura legal.

En esta misma línea, y a los efectos de alcanzar a esbozar un panorama más ajustado de la realidad accidentalológica del sector, sería esperable que se realizara una recategorización de los distintos establecimientos agropecuarios según las actividades que efectivamente desarrollen, buscando así subsanar la desviación analítica que surge de la preponderancia (falsa) de la sobreinscripción en el acápite destinado a la cría de ganado bovino.

Desde el punto de vista empresarial, y en relación a los objetivos del **Programa**, se recomiendan dos cuestiones que, amén de ser importantes desde el punto de vista económico de las empresas, son factores que incidirán en la definición de la estrategia de capacitación planificada.

Por un lado, buscando generar una conceptualización integral de la salud y la seguridad en el trabajo, sería adecuado enfocar las tareas preventivas desde la óptica del encadenamiento productivo, y no sólo desde la unidad de producción primaria. En efecto, la sucesión de fases productivas, acondicionadoras, transformadoras y logísticas que se concatenan a lo largo del proceso de obtención de un bien agroindustrial, tiene un núcleo que marca el ritmo de desenvolvimiento de las tareas que se llevan a cabo *aguas arriba* y *aguas debajo* de dicho nodo. En una primera instancia consideramos que podemos tomar como tal nodo a la fase industrial, por su capacidad de imponer condiciones y ritmos de producción a sus proveedores de la etapa agropecuaria.

De ahí, entonces, la necesidad de encarar cualquier acción preventiva en el campo de la salud del trabajador rural desde la óptica integrada campo-industria. Por ejemplo: las tareas más riesgosas de la explotación forestal pueden ser mejoradas en su operación, más allá de la capacitación específica que reciban los trabajadores forestales, si se compenetra la industria papelera (demandante principal de la madera talada) en mejorar las condiciones de salud y seguridad de tales trabajadores, a lo cual puede contribuir decisivamente flexibilizando sus ritmos de requerimientos y de calidad de los cargamentos. Y esto mismo puede ser aplicado a otras agroindustrias, como las frutícolas, la vitivinícola, etc.

Operando sobre la fase agropecuaria se podrá hacer un avance importante en la mejora de las mencionadas condiciones de salud y trabajo, pero mucho más se logrará si se trabaja con el conjunto de actores involucrados en la cadena de valor.

Por el otro lado, y para finalizar, consideramos conveniente elaborar un indicador del costo económico del actual nivel de salud y seguridad en el trabajo agropecuario, que permita evaluar cuánto significaría una mejora en ese nivel, de manera tal que las empresas puedan presupuestarlo y considerarlo al momento de la toma de decisiones tecnológicas y productivas.

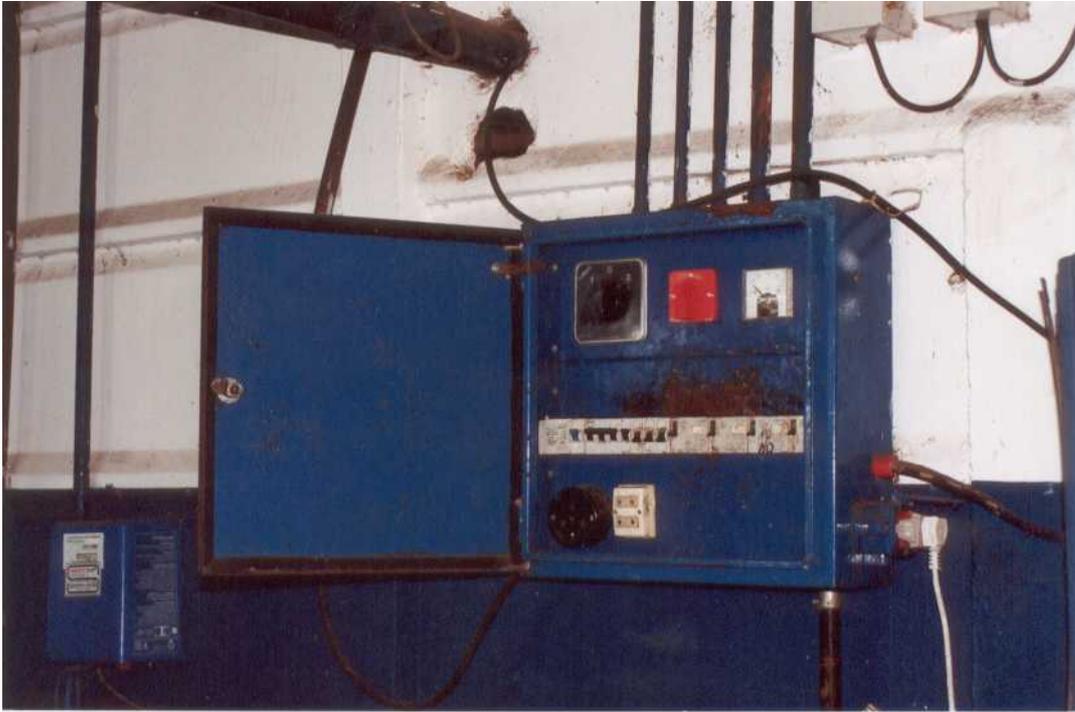
Anexo fotográfico



Instalaciones sanitarias adecuadas en un tambo bonaerense



Piso inadecuado en instalaciones de recolección de efluentes en un tambo bonaerense



Adecuado tablero eléctrico, con disyuntor y puesta a tierra, pero con mediocre estado de mantenimiento, en un tambo bonaerense



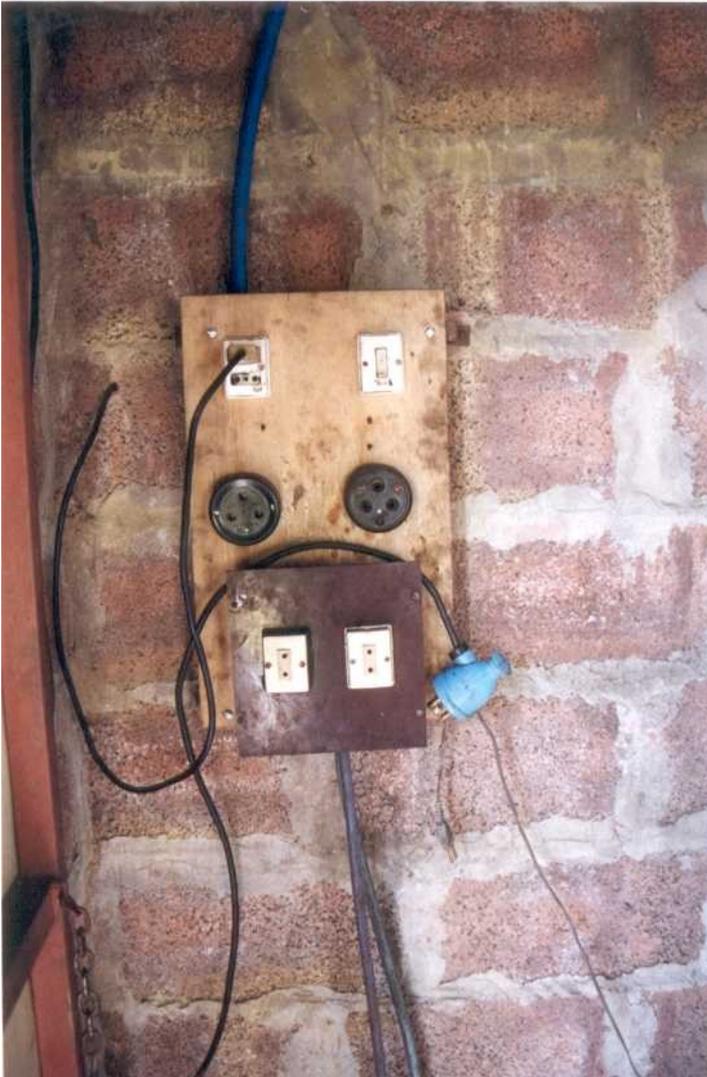
Adecuado tablero eléctrico, con malas prácticas de guarda de elementos de protección personal en un tambo bonaerense



Ambito de preparación de productos en un tambo bonaerense, desordenado, mostrando una inadecuada convivencia de productos agroquímicos y elementos de protección personal. También se observa una silla para el descanso del personal de inadecuadas características



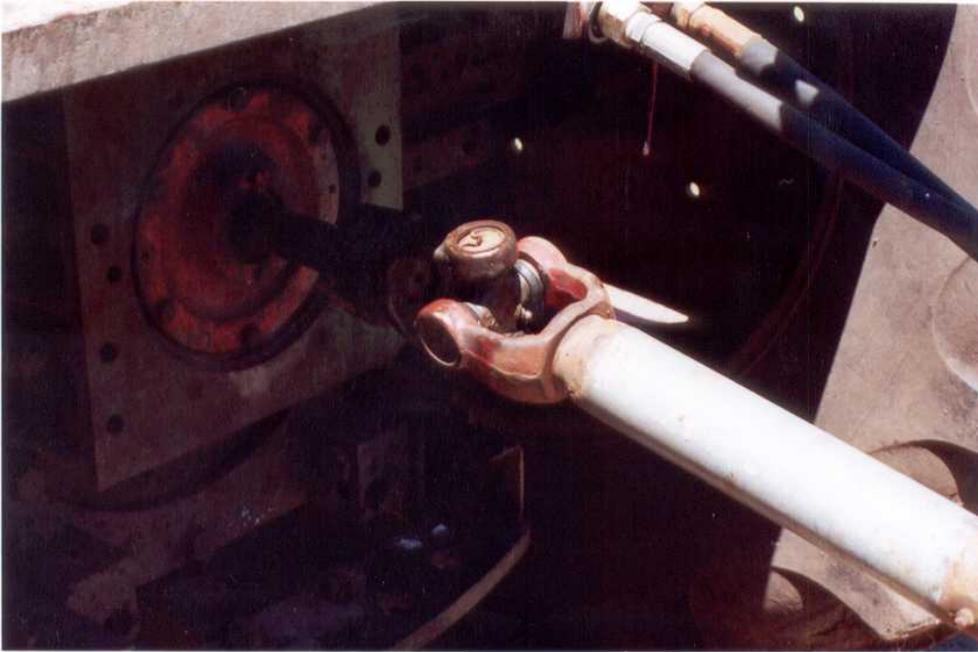
Vivienda del personal responsable de un tambo bonaerense, de adecuadas condiciones habitacionales, pero muy contigua a la zona de trabajo



Tabler eléctrico inadecuado, sin puesta a tierra, sin disyuntor y con base de madera, en un establecimiento agrícola de la Provincia de Buenos Aires



Toma de fuerza con protección mal regulada y perno de enganche sin traba, en un establecimiento agrícola bonaerense



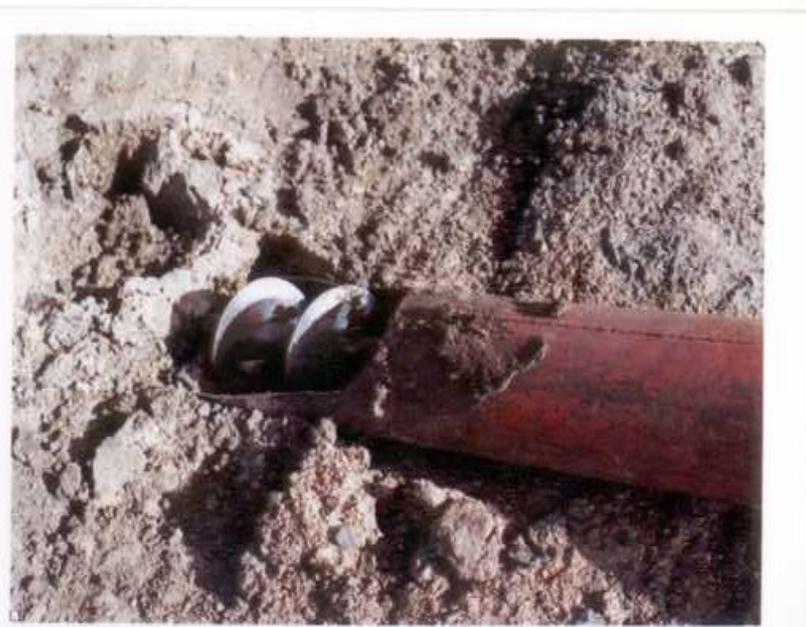
Toma de fuerza sin protección, en un establecimiento agrícola bonaerense



Trabajo de tacto en una manga sin protección de patadas, en mal estado de conservación y con falta de elementos de protección personal en el profesional interviniente, en un establecimiento ganadero de la Provincia de Buenos Aires



Galpón de trabajo en un establecimiento avícola bonaerense. Muestra desorden general, mezcla de productos y de elementos de protección personal y escasa limpieza.



Chimango sin protección operando en un establecimiento de acopio granario de Buenos Aires

Guías de entrevistas a corporaciones agropecuarias

Estudio de casos n° 1

Guía de entrevista con dirigentes de corporaciones agrarias. Federación Agraria Argentina.

- a. *¿Cuál es el grado de representatividad de la corporación que representa y qué cobertura espacial tiene?*
Somos una entidad que tiene amplia representación nacional, aunque es verdad que nuestro fuerte está en la zona pampeana.
- b. *¿Cómo considera que se puede acompañar al proceso de mejora técnica y de incremento de la productividad en la actividad o actividades representadas, desde la perspectiva de la salud y seguridad del trabajo?*
Aquí, en Federación, hemos instado siempre a que nuestros afiliados trabajen y hagan trabajar a su gente en condiciones dignas, y también seguros y sanos. Claro que a veces esto es muy difícil, en especial en estos tiempos, cuando los costos son muy estrechos, muy justos. Y entonces uno ajusta por donde puedo, y lamentablemente, eso a veces es por las condiciones de trabajo. Seguramente se debe poder mejorar la productividad y la rentabilidad de las explotaciones si la gente allí trabaja está sana y segura en sus tareas, pero hoy por hoy, eso no es tan fácil. Además, con el tema de las condiciones de trabajo muchas veces se cae en abusos, porque nadie quiere trabajar, todos quieren trabajar menos o ganas sin trabajar. Así como reconozco que hay productores que explotan mal a sus trabajadores, reconozcamos que hay muchos peones, tractoristas, ordeñadores, cosecheros, de todo, que lo único que quieren es cobrar sin trabajar. Y no me extrañaría que alguno hasta busque accidentarse para cobrar unos pesos y pasar así un tiempo sin nada de trabajo. Como le decía, hay que encontrar la manera de mejorar las condiciones de trabajo para que la producción sea mayor y mejor, pero sin caer en extremos peligrosos.
- c. *¿Establece alguna relación entre la situación del medio ambiente laboral y la calidad del producto obtenido?*
En algunas producciones eso es muy evidente: fijese, sino, en la lechería. Ahí, si el tambero no está bien (en todo sentido, lo digo), la leche no será tan buena como debiera, y entonces pierden todos, él y su empleador, porque ambos comparten las ganancias. En otras producciones, como en las que hay cosecha mecánica y que no tienen mucha mano de obra, la cosa no es tan fácil de ver así. Y en otras, donde la cosecha es manual y la mano de obra es mucha, puede haber alguna relación como la que usted me dice, pero su importancia no es muy grande.
- d. *¿Considera que las condiciones de salud y seguridad en el trabajo pueden funcionar como barreras para arancelarias?*
Si fuera economista le contestaría mejor, pero no lo soy, así que no se muy bien si es así como me pregunta. De todas maneras, me parece que si trabajamos con bajos costos, será más fácil colocar la producción en los mercados del mundo. Y si para bajar costos hay que renunciar a la seguridad

del trabajador, bueno, entonces sí, hay una relación directa entre una cosa y la otra. Y a la inversa, cuanto mayor salud y seguridad aseguremos para el trabajador, mayores costos tendremos, y menores oportunidades de colocar la producción en el mercado mundial habrá. Es triste pero es así.

- e. *¿Conoce cuáles son los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales más corrientes de las actividades productivas que representan?*
Federación encierra entre sus miembros muchas actividades, así que es difícil darle una respuesta corta a su pregunta. De todas maneras, y lo digo a título muy personal (como todo lo otro que le dije), creo que tanto en las distintas agriculturas como en las diferentes ganaderías que se desarrollan, hay dos o tres grandes tipos de accidentes y enfermedades. Por un lado, están los accidentes que se producen por el manipuleo de agroquímicos. A veces, de accidentes se pasa a enfermedades crónicas, pero no siempre es así; en general, me parece, quedan en accidentes. Por el otro lado, aparecen las cuestiones de los accidentes y las enfermedades provocadas por hacer mucha fuerza al mover pesos diversos. También se podrían contar los accidentes provocados por el mal manejo de la maquinaria agrícola, pero esto va decreciendo, me parece, porque cada vez son más complicadas esas máquinas, y los que las manejan tienen que saber más y más, y así se hacen más cuidadosos.
- f. *¿Han realizado acciones de capacitación en salud y seguridad en el trabajo en los últimos tiempos?*
Le voy a ser sincero. Aquí tenemos un departamento de capacitación, pero lo que organiza son cosas que tienen que ver con el conocimiento de la situación económica del país. Hace poco, también, se hicieron actividades de capacitación para dirigentes de diferentes seccionales de todo el país, pero nunca abordamos los temas por los que me pregunta. No digo que no sean cuestiones importantes, sino que no son cuestiones urgentes, y lo que tenemos que hacer los dirigentes es sacar las “papas del fuego”, y cuando la cosa esté más calma, entonces sí, nos ocuparemos de las cuestiones importantes pero no urgentes, como la de la salud y las seguridad en el trabajo.
- g. *¿Cuáles son sus demandas puntuales en la temática de salud y seguridad en el trabajo de la actividad o actividades que representan?*
Ya le contesté antes cuáles son, a mi ver, las dos o tres enfermedades o accidentes que resumen las cosas que ocurren o pueden ocurrir en las distintas actividades que llevan adelante los miembros de Federación. Y entonces, las demandas de capacitación, me parece, pasarían por ese mismo lado: por capacitar en el manejo de agroquímicos, en el manejo de pesos y en el manejo de maquinarias agrícolas.
- h. *¿Cuáles serían los medios más adecuados, desde su perspectiva, para llevar adelante esa capacitación?*

Déjeme que le sea muy sincero: la gente no lee, ni el productor (salvo excepciones, que las hay, y muy buenas), ni el trabajador. La gente no lee, y entonces hacer cuadernillos, como los que antes sacaba el INTA, no sirve de mucho. Lo que hay que hacer es que a la gente aprender algo nuevo no le lleve mucho trabajo. Y para esto, me parece, lo mejor son que se lo cuenten; o sea, que se hagan jornadas a campo, donde algún agrónomo o algún otro técnico les de una charla corta sobre algún tema y luego haya una demostración práctica o se les pase un video. Por ahí, creo, la gente entiende más y puede poner en práctica lo que vio directamente o lo que practicó. Si les dan cuadernillos o esos folletos que antes venían con los agroquímicos, nadie los lee, y entonces se hacen las cosas mal.

i. *¿Qué dificultades encuentra para desarrollar una estrategia de capacitación en salud y seguridad en el trabajo?*

En primer lugar, lo que le dije antes: no es un tema urgente. Hoy es urgente seguir produciendo en medio de la crisis, hacerle frente al banco, poder pagar las semillas o los otros insumos, hacer algo con las inundaciones. Eso es lo urgente, lo otro, como las condiciones de trabajo, no son cuestiones urgentes, y por eso ocupan un segundo plano para nosotros y para nuestros afiliados. Otra dificultad es de qué manera poder hacer que la gente (productores y trabajadores) vayan a la capacitación que se haga. Uno no puede licenciar todo un día a su gente para asistir a un curso, y menos puede esperar que esos trabajadores, después de un día de trabajo, vayan a su casa o al galpón a leer un folleto o un manual. Cuando se capacite, habrá que buscar los medios más adecuados para no perjudicar al productor (para que no tenga su unidad parada durante un día, en el que su gente no trabaja por ir al curso) ni al trabajador (para que no pierda su día de jornal, ya que no trabajó para ir a capacitarse). Y la tercera dificultad es la que tiene que ver con la educación de los trabajadores. La mayoría, en especial cuando son golondrina, no saben leer ni escribir, por lo que tiene que hacerse algo que sea entendible sólo por mirar o escuchar.

j. *¿Estaría dispuesta su organización a colaborar en el proceso de capacitación en salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores rurales de su zona y/o actividad representada?*

Mire, eso es una decisión que debería tomar el Consejo, pero me parece que no habría oposición para que la entidad participe. De todas maneras, y a título personal se lo digo, me parece que sería bueno participar activamente en la organización de los cursos. Además, si estamos ahí, entonces nuestros afiliados estarían más estimulados a asistir ellos y a que sus trabajadores también vayan.

Estudio de casos n° 2

Guía de entrevista con dirigentes de corporaciones agrarias. Confederación Intercooperativa Agropecuaria (Coninagro).

- a. *¿Cuál es el grado de representatividad de la corporación que representa y qué cobertura espacial tiene?*

El alto, sin dudas. Somos la expresión orgánica más importante del quehacer cooperativo agrario, con delegaciones en todo el país, si bien, por su historia, tenemos un fuerte arraigo en Santa Fe, Córdoba, Buenos Aires, Entre Ríos y La Pampa.

- b. *¿Cómo considera que se puede acompañar al proceso de mejora técnica y de incremento de la productividad en la actividad o actividades representadas, desde la perspectiva de la salud y seguridad del trabajo?*

Para el movimiento cooperativo, aquí y en todas partes, el hombre está delante de todo, incluso de la ganancia del capital. No le voy a decir que uno puede desenvolver su actividad de manera autónoma, sin importarle lo que ocurre al alrededor, porque eso sería mentira. Pero sí le digo que para nosotros, más allá de la economía, el hombre es el centro de todo, nosotros somos el centro de todo, y si el hombre no está bien, no está sano, no está seguro en las tareas que desarrolla, entonces esas tareas no se hacen bien, y por lo tanto, el resultado no es el óptimo. En el campo muchas veces la preocupación del agrónomo o del economista es cuánto se produce, o cómo se produce, pero en relación a la tierra, no en relación al hombre. Los cooperativistas no perdemos de vista al hombre, y pensamos que las mejoras técnicas deben estar en función del hombre, y no el hombre en función de la técnica.

- c. *¿Establece alguna relación entre la situación del medio ambiente laboral y la calidad del producto obtenido?*

Sí, sin duda: cuanto mejores son las condiciones de trabajo, mejor hará su tarea el trabajador. Una persona que está permanentemente incómoda en su trabajo, tensionada por los riesgos que pueda estar viviendo en ese ambiente, entonces no trabajará bien, porque estará a disgusto, estará pensando siempre en otra cosa (en no lastimarse, en terminar pronto, en no estar allí) y eso se nota, después, en la calidad del trabajo. Y esto que le digo, sirve tanto para el trabajo en las chacras como para el trabajo fuera de ellas, como en un silo.

- d. *¿Considera que las condiciones de salud y seguridad en el trabajo pueden funcionar como barreras para arancelarias?*

No estoy seguro que sea así. A lo mejor, si se ponen tantas medidas de seguridad en el trabajo que elevan mucho (e innecesariamente) los costos de producción, entonces sí, competir en el mercado internacional no sería fácil, y la respuesta a su pregunta sería positiva. Pero no estoy seguro que sea así si se aplican medidas de seguridad y salud en el trabajo razonables, es decir, beneficiosas para el trabajador y no costosas para el empleador.

- e. *¿Conoce cuáles son los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales más corrientes de las actividades productivas que representan?*
Como le dije antes, Coninagro representa a un amplio espectro de cooperativas de todo el país, por lo que las producciones agropecuarias son muy variadas. No podría nombrarle un tipo determinado de accidente o de enfermedad, porque cada actividad tiene algo que le es propio. De todas maneras, y esto se lo digo a título muy personal, me parece que el gran problema pasa por los agroquímicos. Tanto en agricultura como en ganadería, fruticultura o avicultura, por mencionar unas pocas cosas, en todas esas actividades se usan “venenos”, y hay que saber manejarlos bien para no accidentarse o enfermarse. Fuera de esto, después, cada actividad debe tener sus accidentes o sus enfermedades características.
- f. *¿Han realizado acciones de capacitación en salud y seguridad en el trabajo en los últimos tiempos?*
Usted me va a decir que no somos muy coherentes, pero déjeme que le explique. En la institución hay un departamento de capacitación, pero nos dedicamos básicamente a capacitación de dirigentes, para que tengan herramientas para hacer frente a las demandas de las bases, y para que puedan ponerse de cara a las autoridades del gobierno. Lo que se hace, principalmente, es charlas sobre aspectos de la economía y, a veces, sobre cuestiones de coyuntura política. No significa que nos olvidemos los otros temas, como los técnico-productivos o los que tienen que ver con las condiciones de trabajo. De hecho, esto nos importa, pero hoy la crisis del sector es tan grande que es difícil “parar la pelota” y pensar estas cuestiones. Lo coyuntural se impone y por eso no podemos dedicarnos a la capacitación en estos temas por los que me pregunta.
- g. *¿Cuáles son sus demandas puntuales en la temática de salud y seguridad en el trabajo de la actividad o actividades que representan?*
Es muy difícil de contestar esto por las cosas que le dije antes. Al no haber una actividad central, sino que tenemos muchas actividades representadas, entonces las necesidades de capacitación en salud y seguridad en el trabajo son muy variadas. Pero insisto con lo que le dije: me parece que lo básico pasa por capacitar en el manejo de los agroquímicos, que cada día son más y más tóxicos. A título personal, yo que tuve tambo siempre, le diría que habría que ver un poco la cuestión del manejo de cargas, porque he visto a muchos peones herniarse por no saber levantar bolsas, y del manejo de maquinarias en general, porque más de una vez tuve que gritarle a alguno que saque la mano de la boca del chimango, porque la gente no toma cuidado de ciertas cosas peligrosas como esas. Pero, como le decía, esto es a título personal, por mi propia actividad.
- h. *¿Cuáles serían los medios más adecuados, desde su perspectiva, para llevar adelante esa capacitación?*
Cuando nosotros damos las charlas, vienen productores que a su vez son dirigentes, o pretenden serlo. Y entonces la actividad es distinta, porque todos están interesados en escuchar y aprender. Pero me parece que una

capacitación en algo técnico, como es la seguridad en el trabajo, no podría hacerse de la misma manera. Por un lado, porque también deberían ir los trabajadores, y mantenerlos sentados dos o tres horas, mientras alguien habla, no se si sería posible. Y por el otro lado, porque la cuestión técnica requiere, a mi ver, de cosas prácticas, como un ensayo sobre una maquinaria o hacer determinada tarea en vivo y en directo. Por eso, me parece, lo más adecuado para capacitar a trabajadores y productores (porque estos también necesitan capacitación en este tema, no lo vamos a negar) es hacer jornadas con una charla corta y una serie de demostraciones prácticas, porque así la gente entiende más y más rápido.

i. *¿Qué dificultades encuentra para desarrollar una estrategia de capacitación en salud y seguridad en el trabajo?*

La gran dificultad es, a mi entender, que la gente se convenza de que esto es una cuestión importante. Por ahora da la impresión de que no se entiende la importancia de que los trabajadores hagan sus tareas sanos y seguros. En segundo lugar, está la dificultad de que los peones y los otros trabajadores no están acostumbrados a leer (cuando es que saben leer) y por eso habrá que buscarle maneras de capacitarlos sin lecturas. Y la tercera dificultad es el tema de los costos: quién va a pagar el jornal del trabajador que no fue a trabajar sino que va a capacitarse?, quién paga el día en que en la chacra no se hace nada porque los trabajadores fueron a capacitarse?, quién paga los viajes hasta el lugar de la capacitación?

j. *¿Estaría dispuesta su organización a colaborar en el proceso de capacitación en salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores rurales de su zona y/o actividad representada?*

Le diría que sí, pero, como se imagina, eso lo decidimos en los órganos de gobierno correspondientes, y si bien no creo que haya oposición para algo así, ahí se dice la última palabra.

Estudio de casos n° 3

Guía de entrevista con dirigentes de corporaciones agrarias. Confederación de Asociaciones Rurales de Buenos Aires y La Pampa.

- a. *¿Cuál es el grado de representatividad de la corporación que representa y qué cobertura espacial tiene?*

Somos una entidad de segundo grado; agrupamos a las sociedades rurales y asociaciones agrarias locales de las provincias de Buenos Aires y La Pampa. Carbab es la verdadera representación de los productores agropecuarios de ambas provincias. A su vez, nosotros formamos parte de Confederaciones Rurales Argentinas, que es la entidad de tercer grado.

- b. *¿Cómo considera que se puede acompañar al proceso de mejora técnica y de incremento de la productividad en la actividad o actividades representadas, desde la perspectiva de la salud y seguridad del trabajo?*

Esa relación la vengo escuchando desde hace mucho. Seguramente debe haber contactos entre la seguridad con que un trabajador hace sus tareas y el rendimiento que alcanza la empresa que lo contrata. Ahora, será una relación positiva o negativa? Me parece, y discúlpeme que sea tan crudo, que a mayor seguridad para el trabajador habrá menor rentabilidad para la empresa. Es que todas esas medidas para asegurar las condiciones de trabajo no hacen más que incrementar los costos, y eso atenta contra la ganancia empresaria. Hoy los números no cierran, no hay espacio para nada. Así que si usted me pregunta si hay relación entre seguridad y rentabilidad, le digo que sí, que hay relación, pero que es una relación negativa para la empresa. En otro contexto económico quizás la cosa sea diferente, pero es así como le digo.

- c. *¿Establece alguna relación entre la situación del medio ambiente laboral y la calidad del producto obtenido?*

Técnicamente hablando, quizás sí la haya. Pero hoy, en medio de esta crisis, no es tan así. Hoy la gente trabaja en lo que puede y hace las cosas bien (o intenta hacerlas bien), más allá de cómo sean las condiciones de trabajo, porque sabe que si trabaja mal, lo echamos y hay otros esperando su puesto. Así que no importan tanto esas condiciones para obtener un buen producto, porque esto se logra aún en malas condiciones de trabajo, siempre que el trabajador se esmere.

- d. *¿Considera que las condiciones de salud y seguridad en el trabajo pueden funcionar como barreras para arancelarias?*

En Argentina la legislación laboral fue siempre proteccionista para el trabajador, y eso es, siempre, un costo para el empresario. En el campo la situación fue algo más moderada (si la comparamos con la industria, por ejemplo), pero igual se vio afectado. Con la flexibilización laboral de los años de Menem se avanzó en este sentido, y así hoy los costos laborales son menores. Y es lógico entonces, que a menores costos, mayor facilidad de colocación de la producción en los mercados, porque los precios serán más bajos. Y a la inversa, claro.

- e. *¿Conoce cuáles son los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales más corrientes de las actividades productivas que representan?*
 En nuestra entidad están representadas diferentes actividades, así que puede haber una gran diversidad de accidentes laborales. No hablo de enfermedades profesionales como usted, porque en el campo ya casi no las hay, cómo sí pueden ocurrir accidentes en cualquier actividad. En la ganadería están todos los problemas relacionados con quebraduras y golpes, producto del trabajo con animales. En agricultura (y estoy simplificando, discúlpeme) la cuestión de los accidentes que ocurren por el mal manejo de las maquinarias agrarias es la más importante. En el tambo hay un poco de las dos cosas. Y en todas las actividades está la cuestión de los agroquímicos. Eso me parece que sí es muy grave: la gente no sabe operar bien con los químicos, y ahí se producen muchas veces accidentes graves.
- f. *¿Han realizado acciones de capacitación en salud y seguridad en el trabajo en los últimos tiempos?*
 Hay un departamento dentro de la entidad que se ocupa de las cuestiones de salud y seguridad, pero la verdad, hoy por hoy no podemos centrarnos en esos temas porque la situación económica es muy grave y tenemos que ocuparnos de esto. Se, por ejemplo, que algunas sociedades rurales locales organizan cada tanto algunas charlas sobre estas cuestiones, pero es algo individual de ellas, no es algo organizado por nuestra entidad.
- g. *¿Cuáles son sus demandas puntuales en la temática de salud y seguridad en el trabajo de la actividad o actividades que representan?*
 Me parece que la cuestión de los agroquímicos es lo central. Que los productores y los trabajadores aprendan a operar bien con esos productos es básico, porque cada vez son más fuertes, más peligrosos, y los accidentes, me da la impresión, serán cada vez más graves. También podría mencionar que es importante que los maquinistas adquieran mayores conocimientos, porque los tractores y otras herramientas vienen cada vez más complejas, y hay que saber bastante para operarlas adecuadamente.
- h. *¿Cuáles serían los medios más adecuados, desde su perspectiva, para llevar adelante esa capacitación?*
 Si le digo por experiencia propia, yo aprendí mucho tanto leyendo como yendo a algunas charlas organizadas por algún laboratorio, alguna agronomía o el INTA, pero no se si es válida mi experiencia para lo que usted necesita. Lo que pasa es que ni los productores ni los trabajadores leen mucho. Unos porque están ocupados en muchas cosas, y otros porque a lo mejor no hicieron completa la primaria, entonces no leen, y eso dificulta la capacitación, no? A lo mejor lo más adecuado es hacer reuniones donde se hagan prácticas sobre el tema que se trate, o se pase una película sobre eso mismo. Ahí, quizás, la gente entienda más, porque lo que entra por los ojos les queda.

- i. *¿Qué dificultades encuentra para desarrollar una estrategia de capacitación en salud y seguridad en el trabajo?*

El primer problema es el que le acabo de decir: la gente no lee. Por eso es mejor todo lo que sea visual o práctico. También hay que considerar una cosa: los productores o los trabajadores no pueden dedicar un día completo (o más) a una jornada de capacitación, porque eso sale dinero. Quién paga el jornal del tractorista que no va al campo a trabajar un día, mientras se capacita en, por ejemplo, el INTA? El tractorista no va a querer ir si no le pagan ese jornal, y el productor no va a querer pagarle un día de trabajo sin que el tractorista trabaje, así que aquí tiene flor de problema, no le parece? Y otro tema importante es el de la distancia; muchas veces se hacen jornadas de capacitación que se hacen lejos, y entonces, además de la pérdida de tiempo de trabajo, está la pérdida de tiempo por el viaje hasta el lugar de la capacitación.

- j. *¿Estaría dispuesta su organización a colaborar en el proceso de capacitación en salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores rurales de su zona y/o actividad representada?*

Primeramente, quien decide si la entidad participa o no de algo así, es la Mesa Ejecutiva, pero si es por mi, sí, quisiera que participemos. Quizás así podamos concientizarnos un poco, pero al mismo tiempo podríamos darle un cariz más adecuado a la cuestión, porque nosotros estamos en contacto directo con la realidad del campo, y podríamos adecuar las propuestas de los especialistas a la real situación de los productores agropecuarios y los trabajadores rurales.

Guía de observación y de entrevistas con trabajadores y empleadores

Subsector hortícola

Estudio de casos n° 1

Guía de observación y de entrevistas con los trabajadores

1.- Datos generales

- a. Subsector productivo asignado por los consultores
Producción Hortícola
- b. Ubicación espacial del establecimiento
Estancia chica - Pdo. de La Plata- prov. Bs.As.
- c. Actividad o actividades desarrolladas en el establecimiento
Producción de lechuga, pimiento, frutilla, alcaucil, acelga.
- d. Extensión total del establecimiento (en hectáreas)
5 has. propias y 2 arrendadas.
1 ha. invernáculo y 1/2 ha. frutilla bajo plástico.
- e. Extensión asignada a la actividades que define el subsector
Toda.
- f. Tamaño del parámetro definido para el subsector
- g. Número total de trabajadores empleados, diferenciando: familiares de asalariados, permanentes de temporarios y residentes en el establecimiento de no residentes en el mismo
5 trabajadores y un medianero de lechuga.(3 de origen boliviano).

2.- Organización del trabajo

- a. Cómo se programan las tareas?
Diariamente con el patrón.
- b. Quién las programa?
El patrón.
- c. Qué nivel de participación en esa programación tiene el trabajador?
Baja, aún en el medianero.
- d. Conoce el trabajador los objetivos generales de la gestión global del establecimiento?
Poco.
- e. De qué manera se establecen las comunicaciones cotidianas durante la jornada de trabajo entre el trabajador y los que supervisan su tarea?
El patrón recorre continuamente.

3.- Características del puesto de trabajo

- a. Qué tarea desempeña?
Todas, regar, carpir, aplicar "remedios", cortar, cargar cajones.
- b. Cuáles son los requerimientos para ocupar ese puesto de trabajo?
Saber trabajar.
- c.Cuál es la responsabilidad de quien ocupe ese puesto de trabajo?
Poca, pero si somos tanteros va en nosotros.
- d. Qué nivel de autonomía decisoria tiene en ese puesto de trabajo?
No sé.
- e. Qué perspectivas de desarrollo personal tiene en ese puesto de trabajo?
Ser medianero tal vez.

- f. Qué papel juegan los conocimientos específicos para el desempeño de ese puesto de trabajo?
Ninguno.

4.- Duración y configuración del tiempo de trabajo

- a. Cuánto dura y cómo es una jornada de trabajo en el puesto que desempeña?
Todo el día, paramos al mediodía en verano. La comida es a las 11.30.
- b. Cómo es la estructura de días de descanso?
Se descansa el sábado porque el domingo no hay mercado.
- c. Cuál es el régimen de licencias anuales y extraordinarias?
No hay.
- d. Qué características tiene (cuando corresponda) el trabajo nocturno desempeñado?
. No
- e. Cuál es la edad mínima y cuál la máxima para desempeñar el puesto de trabajo sobre el que se pregunta?
No sé, se observaron niños y personas mayores en tareas de corte.

5.- Sistema de contratación

- a. Qué tipo de contrato laboral rige la actividad desempeñada?
No hay relación de dependencia, tanteros, jornaleros temporarios \$15 por día en negro.
- b. Los niveles de remuneración son suficientes o insuficientes para el desenvolvimiento de su vida personal?
Bajos.
- c. Cobra algún tipo de adicional, y si es así, por qué tipo de acuerdo?
No.
- d. Tiene posibilidad de acceder a adelantos de remuneraciones o a préstamos en caso de necesidad?
En caso de mucha necesidad el patrón me daría.
- e. Está "habilitado" para ejercer el usufructo de alguna extensión de tierra de la explotación en provecho propio?
No.
- f. Cuál es el grado de estabilidad en el puesto de trabajo desempeñado?
Trabajo hay, pero estoy aquí desde hace dos meses.
Somos muchos temporeros.
- g. Qué antigüedad tiene en el puesto de trabajo?
En la actividad varios años, antes fui medianero, después me fuí a buscar trabajo en la construcción y en la industria en Zarate pero no conseguí y volví pero ya el patrón había tomado a otro medianero entonces me tomaron aquí como tantero.

6.- Servicios sociales

- a. Está afiliado a alguna obra social, y si es así, a cuál?
No.
- b. Cobra salario familiar?
No.

- c. Existe algún servicio de atención médica específico en la explotación en la que trabaja?
No.
- d. Conoce cuál es la Aseguradora de Riesgo de Trabajo que le corresponde por el desempeño de su puesto de trabajo?
No hay.
- e. La ART correspondiente a la explotación en la que trabaja, ha realizado tareas de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedad de profesionales entre los trabajadores del establecimiento?
No corresponde.
- f. Cómo evalúa el trato recibido por el trabajador de parte de los médicos y el resto del personal de la ART?
No corresponde.
- g. Concurrió a realizarse los exámenes médicos periódicos obligatorios?
No corresponde.

7.- Características de la vivienda

- a. Material de construcción de la vivienda y estado de conservación de la misma
Casilla de madera.
- b. Revoques internos
No.
- c. Tipos de pisos de la vivienda
Tierra.
- d. Número de habitantes y número de habitaciones
1 ó 2 habitaciones, grupo familiar.
- e. Disponibilidad de agua potable y origen de la misma
Agua de pozo.
- f. Disponibilidad de sanitarios y destino de los desagües de los mismos
Excusado a pozo ciego.
- g. Disponibilidad de luz eléctrica y existencia o no de disyuntor.
Sí, sin disyuntor.
- h. Distancia de la vivienda familiar respecto de lugar de trabajo del trabajador en la explotación, del corral de los animales (cuando corresponda), del depósito de plaguicidas y del taller o galpón donde se guarda el tractor
Depósito de plaguicidas a 20 metros.
- i. Distancia de la vivienda familiar respecto del centro de atención primaria de la salud más cercano.
20 km a un hospital.

8.- Educación de los hijos

- a. Número de hijos
3.
- b. Nivel de escolaridad alcanzado y/o en curso de cada hijo
Primario.
- c. Transporte de los hijos entre la vivienda y el centro de cursado de los estudios
Ninguno.

9.- Transporte del trabajador

- a. Respondiendo los trabajadores entrevistados, se pregunta:
- b. Qué medios de transporte utiliza entre su vivienda y el lugar de trabajo?
Ninguno.
- c. Qué medios de transporte utiliza en el interior del establecimiento?
Tractor con carrito ó a pie.

10.- Herramientas y maquinarias

- a. Qué herramientas y qué maquinarias utiliza cotidianamente en el desempeño de su puesto de trabajo?
Zapín, cuchillo, mochilas, palas, zapas.
- b. Son propias o son de propiedad del establecimiento empleador?
Del patrón.
- c. En qué estado de mantenimiento y funcionamiento se encuentran?
Bueno.

11.- Elementos de protección personal

- a. Respondiendo los trabajadores entrevistados, se indaga:
- b. Dispone de elementos de protección personal para el desempeño de su puesto de trabajo?
Sí.
- c. Cuáles son esos elementos?
Capa, botas.
- d. Quién se los provee?
Yo.
- e. Los utiliza regularmente, y por qué?
Sí.
- f. Recibió capacitación para la utilización de esos elementos?
No.

12.- Información sobre salud y seguridad en el trabajo

- a. Recibió información sobre los riesgos que corre en el desempeño de su puesto de trabajo?
No.
- b. Recibió algún tipo de capacitación para prevenir esos riesgos?
No.
- c. Conoce por experiencia propia (o por referencias de amigos o conocidos) cuáles son los accidentes más comunes en el desempeño de su puesto de trabajo y cuáles son las enfermedades profesionales derivadas de dicho desempeño?
No, pero escuché un intoxicado aquí cerca.
- d. Conoce sus derechos y obligaciones en los temas de salud y seguridad en el trabajo, y si no es así, le gustaría conocerlos?
No, me gustaría saber.
- e. Cuando aprendió a desempeñar su puesto de trabajo, le enseñaron a prevenir accidentes o a cuidarse de las enfermedades profesionales del mismo
No, sólo me dicen de cuidarme cuando aplico remedios.

13.- Accidentes de trabajo

- a. Conoce algún accidente que le haya ocurrido a alguien realizando un trabajo igual o semejante al suyo, y si es así, cómo fue?
Sí, alguna intoxicación.
- b. Luego de ese accidente, algo cambió en el lugar donde ocurrió o en usted mismo?
No.
- c. Se podría haber prevenido ese accidente?
No sé.
- d. Usted podría transmitir esa experiencia a un hijo suyo, a un compañero de trabajo o a su capataz, y si es así, cómo lo haría y con qué medio?
No sé.
- e. Le gustaría aprender a prestarse y a prestar a otros los primeros auxilios en caso de un accidente de trabajo?
Sí.

14.- Enfermedades profesionales

Respondiendo los trabajadores entrevistados, se indaga:

- a. Conoce alguna enfermedad profesional que haya padecido alguien realizando un trabajo igual o semejante al suyo, y si es así, cómo fue?
No.
- b. Luego de esa enfermedad, algo cambió en el lugar donde ocurrió o en usted mismo?
No corresponde.
- c. Se podría haber prevenido el contraer esa enfermedad?
No corresponde.
- d. Usted podría transmitir esa experiencia a un hijo suyo, a un compañero de trabajo o a su capataz, y si es así, cómo lo haría y con qué medio?
No sé.

Subsector hortícola

1. Invernáculo
 - Dimensiones
 - Naves de 10m de ancho con un largo de 50 m.
 - Sistema de ventilación
 - No.
 - Sistema de calefacción
 - No
 - Sistema de riego
 - Goteo
2. Agroquímicos: productos, manejo
. Bromuro de metilo, manejo precario
Herbicidas é insecticidas con mochila.
3. Depósito de agroquímicos
 - Controlado
 - Sí, con alambre tejido y candado.

- Ubicación respecto a viviendas y puestos de trabajo
 - Cercano a alguna vivienda.
 - Ventilación
 - Natural.
 - Sistema de retención de efluentes
 - No hay.
 - Aseo
 - Agua para la verdura.
4. Aseo
- Disponibilidad de agua limpia
 - Sí en la vivienda y en el lavado de lechuga.
 - Disponibilidad de duchas
 - No.
 - Disponibilidad de lavaojos
 - No
 - Ropa de trabajo y elementos de protección personal (provisión, lugar de lavado, encargado)
 - No
5. Esfuerzos físicos y posturales: relación con las herramientas
Posiciones incómodas y movimientos repetitivos sobre todo en carpida y corte.
6. Elementos de protección personal
- Traje para lluvia Sí
 - Botas Sí
 - Protección respiratoria No.
 - Gorra No.
 - Protección visual No.
 - Guantes No.
 - Casco con protección respiratoria para fumigantes No.
7. Capacitación. No hay
- En manejo manual de cargas
 - En posiciones de trabajo
 - En manejo seguro de agroquímicos
 - En manejo de la energía eléctrica en el riego
8. Exámenes médicos.No
- Preocupacional
 - Periódicos

Guía de entrevista con los empleadores

- a. Cómo considera que se puede acompañar al proceso de mejora técnica y de incremento de la productividad desde la perspectiva de la salud y seguridad del trabajo?
No sé.
- b. Conoce cuáles son los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales más corrientes de las actividades productivas que se desarrollan en su explotación?
Gracias a Dios nunca ocurrió nada.
- c. Cuál fue el último accidente del trabajo o la última enfermedad profesional que ocurrieron entre los trabajadores de su explotación?
No hubo.
- d. Luego de ese accidente o de que se detectara esa enfermedad, cambió en algo la organización del trabajo, la actitud de los trabajadores y su propia actitud ante la salud y seguridad en el trabajo?
No corresponde.
- e. Podría haberse prevenido ese accidente o el contraer esa enfermedad?
No corresponde.
- f. En lo personal, conoce algún caso de accidente del trabajo o de contracción de una enfermedad profesional que hayan ocurrido recientemente en otra explotación que realiza una actividad semejante a la suya?
No.
- g. Cambió algo luego de ese accidente o de esa detección, tanto en la organización del trabajo como en la actitud de los trabajadores y en la suya propia?
No.
- h. Podría haberse prevenido ese accidente o la contracción de esa enfermedad?
No corresponde.
- i. Recibió demandas para mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de su explotación, por parte de delegados de sus trabajadores?
No hay delegado.
- j. Realizó algún trabajo conjunto con delegados de la UATRE en lo relativo a cuestiones de salud y seguridad en el trabajo en su explotación o en alguna institución de la zona? No.
- j. Si debiera calificar a su explotación en materia de salud y seguridad en el trabajo, qué puntaje de 1 a 10 le pondría?
No sé.
- k. Cómo es la organización de la prevención de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales en su explotación?
Ellos se cuidan.
- l. Cuenta con un servicio de medicina del trabajo, y si es así, cuál es?
No.
- m. Cuenta con un servicio de higiene y seguridad del trabajo, y si es así, cuál es?
No.
- n. Rige en su explotación una normativa específica en salud y seguridad en el trabajo, y de ser así, está en conocimiento de los trabajadores empleados en su explotación?

- No.
- o. Podríamos acceder a una copia de esa normativa?
NC.
 - p. A cuál Aseguradora de Riesgo del Trabajo está afiliado, y cuál fue el motivo de su opción por ella?
A ninguna.
 - q. Qué opina de los servicios que le brinda esa ART a su explotación?
NC.
 - r. Realizó en el último año alguna actividad de prevención en su explotación?
NC.
 - s. Ha efectuado los exámenes médicos periódicos a su personal?
NC.
 - t. Que actividades de capacitación en salud y seguridad en el trabajo considera prioritarias para la actividad que se desarrolla en su explotación?
Enseñar a trabajar y a cuidarse.
 - u. Cuáles serían los medios más adecuados, desde su perspectiva, para llevar adelante esa capacitación?
No sé.
 - v. Como titular de la explotación, estaría dispuesto a recibir capacitación específica en salud y seguridad en el trabajo?
Nadie se puede negar a aprender.
 - w. Estaría dispuesto a colaborar en el proceso de capacitación en salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores rurales de su zona?
Y sí.

Estudio de casos n° 2

Guía de observación y de entrevistas con los trabajadores

1.- Datos generales

- a. Subsector productivo asignado por los consultores
Producción Hortícola
- b. Ubicación espacial del establecimiento
El Pato - Pdo. de La Plata- prov. Bs.As.
- c. Actividad o actividades desarrolladas en el establecimiento
Producción de lechuga, tomate.
- d. Extensión total del establecimiento (en hectáreas)
10 has. propias.
1 ha. invernáculo.
- e. Extensión asignada a la actividades que define el subsector
Toda.
- f. Tamaño del parámetro definido para el subsector
- g. Número total de trabajadores empleados, diferenciando: familiares de asalariados, permanentes de temporarios y residentes en el establecimiento de no residentes en el mismo
5 trabajadores changarines.

2.- Organización del trabajo

- a. Cómo se programan las tareas?
Diariamente el patrón.
- b. Quién las programa?
El patrón.
- c. Qué nivel de participación en ese programación tiene el trabajador?
Nula.
- d. Conoce el trabajador los objetivos generales de la gestión global del establecimiento?
Poco.
- e. De qué manera se establecen las comunicaciones cotidianas durante la jornada de trabajo entre el trabajador y los que supervisan su tarea?
El patrón recorre continuamente.

3.- Características del puesto de trabajo

- a. Qué tarea desempeña?
Todas, regar, carpir, aplicar "remedios", cortar, cargar cajones.
- b. Cuáles son los requerimientos para ocupar ese puesto de trabajo?
Saber trabajar.
- c.Cuál es la responsabilidad de quien ocupe ese puesto de trabajo?
Poca, pero si somos tanteros va en nosotros.
- d. Qué nivel de autonomía decisoria tiene en ese puesto de trabajo?
No sé.
- e. Qué perspectivas de desarrollo personal tiene en ese puesto de trabajo?
Ninguna.

- f. Qué papel juegan los conocimientos específicos para el desempeño de ese puesto de trabajo?
No sé.

4.- Duración y configuración del tiempo de trabajo

- a. Cuánto dura y cómo es una jornada de trabajo en el puesto que desempeña?
Todo el día, paramos al mediodía en verano. La comida es a las 11.30.
- b. Cómo es la estructura de días de descanso?
Se descansa el sábado y domingo.
- c. Cuál es el régimen de licencias anuales y extraordinarias?
No hay.
- d. Qué características tiene (cuando corresponda) el trabajo nocturno desempeñado?
. No
- e. Cuál es la edad mínima y cuál la máxima para desempeñar el puesto de trabajo sobre el que se pregunta?
De los 18 hasta 65años.

5.- Sistema de contratación

- a. Qué tipo de contrato laboral rige la actividad desempeñada?
Todos son changarines, además trabajamos mi hijo y yo .
- b. Los niveles de remuneración son suficientes o insuficientes para el desenvolvimiento de su vida personal?
Bajos, se paga \$15 el día.
- c. Cobra algún tipo de adicional, y si es así, por qué tipo de acuerdo?
No.
- d. Tiene posibilidad de acceder a adelantos de remuneraciones o a préstamos en caso de necesidad?
En caso de mucha necesidad el patrón me daría.
- e. Está “habilitado” para ejercer el usufructo de alguna extensión de tierra de la explotación en provecho propio?
No.
- f. Cuál es el grado de estabilidad en el puesto de trabajo desempeñado?
Trabajo hay, pero sin estabilidad.
- g. Qué antigüedad tiene en el puesto de trabajo?
Un mes.

6.- Servicios sociales

- a. Está afiliado a alguna obra social, y si es así, a cuál?
No.
- b. Cobra salario familiar?
No.
- c. Existe algún servicio de atención médica específico en la explotación en la que trabaja?
No.
- d. Conoce cuál es la Aseguradora de Riesgo de Trabajo que le corresponde por el desempeño de su puesto de trabajo?
No hay.

- e. La ART correspondiente a la explotación en la que trabaja, ha realizado tareas de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedad de profesionales entre los trabajadores del establecimiento?
No corresponde.
- f. Cómo evalúa el trato recibido por el trabajador de parte de los médicos y el resto del personal de la ART?
No corresponde.
- g. Concurrió a realizarse los exámenes médicos periódicos obligatorios?
No corresponde.

7.- Características de la vivienda

- a. Material de construcción de la vivienda y estado de conservación de la misma
No corresponde.
- b. Revoques internos
No corresponde.
- c. Tipos de pisos de la vivienda
No corresponde.
- d. Número de habitantes y número de habitaciones
No corresponde.
- e. Disponibilidad de agua potable y origen de la misma
Agua de pozo.
- f. Disponibilidad de sanitarios y destino de los desagües de los mismos
Excusado a pozo ciego.
- g. Disponibilidad de luz eléctrica y existencia o no de disyuntor.
Sí.
- h. Distancia de la vivienda familiar respecto de lugar de trabajo del trabajador en la explotación, del corral de los animales (cuando corresponda), del depósito de plaguicidas y del taller o galpón donde se guarda el tractor
Depósito de plaguicidas a 20 metros.
- i. Distancia de la vivienda familiar respecto del centro de atención primaria de la salud más cercano.
10 km a un hospital.

8.- Educación de los hijos

- a. Número de hijos
5.
- b. Nivel de escolaridad alcanzado y/o en curso de cada hijo
Primario.
- c. Transporte de los hijos entre la vivienda y el centro de cursado de los estudios
No corresponde.

9.- Transporte del trabajador

- a. Respondiendo los trabajadores entrevistados, se pregunta:
- b. Qué medios de transporte utiliza entre su vivienda y el lugar de trabajo?
Bicicleta.
- c. Qué medios de transporte utiliza en el interior del establecimiento?
A pie.

10.- Herramientas y maquinarias

- a. Qué herramientas y qué maquinarias utiliza cotidianamente en el desempeño de su puesto de trabajo?
Zapín, cuchillo, mochilas, palas, zapas.
- b. Son propias o son de propiedad del establecimiento empleador?
Del patrón.
- c. En qué estado de mantenimiento y funcionamiento se encuentran?
Bueno.

11.- Elementos de protección personal

- a. Respondiendo los trabajadores entrevistados, se indaga:
- b. Dispone de elementos de protección personal para el desempeño de su puesto de trabajo?
Sí.
- c. Cuáles son esos elementos?
Capa, botas, máscara.
- d. Quién se los provee?
El patrón.
- e. Los utiliza regularmente, y por qué?
Sí.
- f. Recibió capacitación para la utilización de esos elementos?
Sí.

12.- Información sobre salud y seguridad en el trabajo

- a. Recibió información sobre los riesgos que corre en el desempeño de su puesto de trabajo?
Sí.
- b. Recibió algún tipo de capacitación para prevenir esos riesgos?
Uso de máscara.
- c. Conoce por experiencia propia (o por referencias de amigos o conocidos) cuáles son los accidentes más comunes en el desempeño de su puesto de trabajo y cuáles son las enfermedades profesionales derivadas de dicho desempeño?
No, pero escuché un intoxicado aquí cerca.
- d. Conoce sus derechos y obligaciones en los temas de salud y seguridad en el trabajo, y si no es así, le gustaría conocerlos?
No, me gustaría saber.
- e. Cuando aprendió a desempeñar su puesto de trabajo, le enseñaron a prevenir accidentes o a cuidarse de las enfermedades profesionales del mismo
No, sólo me dicen de cuidarme cuando aplico remedios.

13.- Accidentes de trabajo

- a. Conoce algún accidente que le haya ocurrido a alguien realizando un trabajo igual o semejante al suyo, y si es así, cómo fue?
Sí, alguna intoxicación.
- b. Luego de ese accidente, algo cambió en el lugar donde ocurrió o en usted mismo?
No.

- c. Se podría haber prevenido ese accidente?
No sé.
- d. Usted podría transmitir esa experiencia a un hijo suyo, a un compañero de trabajo o a su capataz, y si es así, cómo lo haría y con qué medio?
No sé.
- e. Le gustaría aprender a prestarse y a prestar a otros los primeros auxilios en caso de un accidente de trabajo?
Sí.

14.- Enfermedades profesionales

- a. Conoce alguna enfermedad profesional que haya padecido alguien realizando un trabajo igual o semejante al suyo, y si es así, cómo fue?
No.
- b. Luego de esa enfermedad, algo cambió en el lugar donde ocurrió o en usted mismo?
No corresponde.
- c. Se podría haber prevenido el contraer esa enfermedad?
No corresponde.
- d. Usted podría transmitir esa experiencia a un hijo suyo, a un compañero de trabajo o a su capataz, y si es así, cómo lo haría y con qué medio?
No sé.

Subsector hortícola

- a. Invernáculo
 - Dimensiones
 - Naves de 10m de ancho con un largo de 50 m.
 - Sistema de ventilación
 - No.
 - Sistema de calefacción
 - Con estufa de gasoil.
 - Sistema de riego
 - Goteo
- b. Agroquímicos: productos, manejo
Bromuro de metilo, manejo precario Vapam ó metam sodio.
Herbicidas é insecticidas con mochila.
- c. Depósito de agroquímicos
 - Controlado
 - Sí, con alambre tejido y candado.
 - Ubicación respecto a viviendas y puestos de trabajo
 - Cercano a la vivienda del propietario.
 - Ventilación
 - Natural.
 - Sistema de retención de efluentes
 - No hay.
 - Aseo
 - Agua para la verdura.

- d. Aseo
 - Disponibilidad de agua limpia
 - Sí en la vivienda y en el lavado de lechuga.
 - Disponibilidad de duchas
 - No.
 - Disponibilidad de lavaojos
 - No
 - Ropa de trabajo y elementos de protección personal (provisión, lugar de lavado, encargado)
 - No
- e. Esfuerzos físicos y posturales: relación con las herramientas
Posiciones incómodas y movimientos repetitivos sobre todo en carpida y corte.
- f. Elementos de protección personal
 - Traje para lluvia Sí
 - Botas Sí
 - Protección respiratoria Si.
 - Gorra No.
 - Protección visual No.
 - Guantes Si.
 - Casco con protección respiratoria para fumigantes No.
- g. Capacitación.
 - En manejo manual de cargas No
 - En posiciones de trabajo No
 - En manejo seguro de agroquímicos Sí
 - En manejo de la energía eléctrica en el riego No
- h. Exámenes médicos.No
 - Preocupacional
 - Periódicos

Guía de entrevista con los empleadores

- a. Cómo considera que se puede acompañar al proceso de mejora técnica y de incremento de la productividad desde la perspectiva de la salud y seguridad del trabajo?
Si por supuesto, con gente que conociendo el oficio enseñe a cuidarse. Yo mismo que tengo muchos años de laburo me animaría. " Ninguno enseña a nadie a trabajar"
- b. Conoce cuáles son los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales más corrientes de las actividades productivas que se desarrollan en su explotación?
Accidentes con plaguicidas y con la toma de fuerza. Fueron en otras quintas.
- c. Cuál fue el último accidente del trabajo o la última enfermedad profesional que ocurrieron entre los trabajadores de su explotación?
No hubo.
- d. Luego de ese accidente o de que se detectara esa enfermedad, cambió en algo la organización del trabajo, la actitud de los trabajadores y su propia actitud ante la salud y seguridad en el trabajo?
No corresponde.
- e. Podría haberse prevenido ese accidente o el contraer esa enfermedad?
No corresponde.
- f. En lo personal, conoce algún caso de accidente del trabajo o de contracción de una enfermedad profesional que hayan ocurrido recientemente en otra explotación que realiza una actividad semejante a la suya?
No.
- g. Cambió algo luego de ese accidente o de esa detección, tanto en la organización del trabajo como en la actitud de los trabajadores y en la suya propia?
No.
- h. Podría haberse prevenido ese accidente o la contracción de esa enfermedad?
No corresponde.
- i. Recibió demandas para mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de su explotación, por parte de delegados de sus trabajadores?
No hay delegado.
- j. Realizó algún trabajo conjunto con delegados de la UATRE en lo relativo a cuestiones de salud y seguridad en el trabajo en su explotación o en alguna institución de la zona?
No.
- j. Si debiera calificar a su explotación en materia de salud y seguridad en el trabajo, qué puntaje de 1 a 10 le pondría?
No sé.
- k. Cómo es la organización de la prevención de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales en su explotación?
Ellos se cuidan.
- l. Cuenta con un servicio de medicina del trabajo, y si es así, cuál es?
No.
- m. Cuenta con un servicio de higiene y seguridad del trabajo, y si es así, cuál es?
No.

- n. Rige en su explotación una normativa específica en salud y seguridad en el trabajo, y de ser así, está en conocimiento de los trabajadores empleados en su explotación?
No.
- o. Podríamos acceder a una copia de esa normativa?
NC.
- p. A cuál Aseguradora de Riesgo del Trabajo está afiliado, y cuál fue el motivo de su opción por ella?
A ninguna.
- q. Qué opina de los servicios que le brinda esa ART a su explotación?
NC.
- r. Realizó en el último año alguna actividad de prevención en su explotación?
NC.
- s. Ha efectuado los exámenes médicos periódicos a su personal?
NC.
- t. Que actividades de capacitación en salud y seguridad en el trabajo considera prioritarias para la actividad que se desarrolla en su explotación?
Enseñar a trabajar y a cuidarse; sobre todo el asunto de los venenos.
- u. Cuáles serían los medios más adecuados, desde su perspectiva, para llevar adelante esa capacitación?
Con gente grande que enseñe a trabajar y a cuidarse.
- v. Como titular de la explotación, estaría dispuesto a recibir capacitación específica en salud y seguridad en el trabajo?
Por supuesto y a enseñar también. En esto tenemos que avanzar todos.
- w. Estaría dispuesto a colaborar en el proceso de capacitación en salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores rurales de su zona?
Sí.

Estudio de casos n° 3

Guía de observación y de entrevistas con los trabajadores

1.- Datos generales

- a. Subsector productivo asignado por los consultores
Producción Hortícola
- b. Ubicación espacial del establecimiento
Melchor Romero - Pdo. de La Plata- prov. Bs.As.
- c. Actividad o actividades desarrolladas en el establecimiento
Producción de pepino, tomate, pimiento, frutilla, cebolla verdeo, apio, puerro.
- d. Extensión total del establecimiento (en hectáreas)
8 has. propias.
2 has. invernáculo.
- e. Extensión asignada a la actividades que define el subsector
Toda.
- f. Tamaño del parámetro definido para el subsector
- g. Número total de trabajadores empleados, diferenciando: familiares de asalariados, permanentes de temporarios y residentes en el establecimiento de no residentes en el mismo
2 medianeros, uno de ellos con la familia.

2.- Organización del trabajo

- a. Cómo se programan las tareas?
Diariamente el patrón.
- b. Quién las programa?
El patrón y nosotros.
- c. Qué nivel de participación en esa programación tiene el trabajador?
Nula.
- d. Conoce el trabajador los objetivos generales de la gestión global del establecimiento?
Poco.
- e. De qué manera se establecen las comunicaciones cotidianas durante la jornada de trabajo entre el trabajador y los que supervisan su tarea?
El patrón recorre continuamente.

3.- Características del puesto de trabajo

- a. Qué tarea desempeña?
Todas, regar, carpir, aplicar "remedios", cortar, cargar cajones.
- b. Cuáles son los requerimientos para ocupar ese puesto de trabajo?
Saber trabajar.
- c.Cuál es la responsabilidad de quien ocupe ese puesto de trabajo?
Poca, pero si somos medianeros va en nosotros.
- d. Qué nivel de autonomía decisoria tiene en ese puesto de trabajo?
Total.
- e. Qué perspectivas de desarrollo personal tiene en ese puesto de trabajo?
Comprar ó arrendar más.

- f. Qué papel juegan los conocimientos específicos para el desempeño de ese puesto de trabajo?
No sé.

4.- Duración y configuración del tiempo de trabajo

- a. Cuánto dura y cómo es una jornada de trabajo en el puesto que desempeña?
Todo el día, paramos al mediodía en verano. La comida es a las 11.30.
- b. Cómo es la estructura de días de descanso?
Siendo medianero no descansamos nunca, porque nuestro trabajo es el que vale.
- c. Cuál es el régimen de licencias anuales y extraordinarias?
No hay.
- d. Qué características tiene (cuando corresponda) el trabajo nocturno desempeñado?
. No
- e. Cuál es la edad mínima y cuál la máxima para desempeñar el puesto de trabajo sobre el que se pregunta?
De los 18 hasta 65 años.

5.- Sistema de contratación

- a. Qué tipo de contrato laboral rige la actividad desempeñada?
Todos somos medianeros.
- b. Los niveles de remuneración son suficientes o insuficientes para el desenvolvimiento de su vida personal?
Sí, cobramos el 30% de la cosecha.
- c. Cobra algún tipo de adicional, y si es así, por qué tipo de acuerdo?
No.
- d. Tiene posibilidad de acceder a adelantos de remuneraciones o a préstamos en caso de necesidad?
No.
- e. Está "habilitado" para ejercer el usufructo de alguna extensión de tierra de la explotación en provecho propio?
No.
- f. Cuál es el grado de estabilidad en el puesto de trabajo desempeñado?
Trabajo hay, pero sin estabilidad.
- g. Qué antigüedad tiene en el puesto de trabajo?
Dos años.

6.- Servicios sociales

- a. Está afiliado a alguna obra social, y si es así, a cuál?
No.
- b. Cobra salario familiar?
No.
- c. Existe algún servicio de atención médica específico en la explotación en la que trabaja?
No.
- d. Conoce cuál es la Aseguradora de Riesgo de Trabajo que le corresponde por el desempeño de su puesto de trabajo?

No hay.

- e. La ART correspondiente a la explotación en la que trabaja, ha realizado tareas de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedad de profesionales entre los trabajadores del establecimiento?

No corresponde.

- f. Cómo evalúa el trato recibido por el trabajador de parte de los médicos y el resto del personal de la ART?

No corresponde.

- g. Concurrió a realizarse los exámenes médicos periódicos obligatorios?

No corresponde.

7.- Características de la vivienda

- a. Material de construcción de la vivienda y estado de conservación de la misma
Material.

- b. Revoques internos

Sí.

- c. Tipos de pisos de la vivienda

De mosaico.

- d. Número de habitantes y número de habitaciones

5 habitantes, dos piezas.

- e. Disponibilidad de agua potable y origen de la misma

Agua de pozo.

- f. Disponibilidad de sanitarios y destino de los desagües de los mismos

Excusado a pozo ciego.

- g. Disponibilidad de luz eléctrica y existencia o no de disyuntor.

Sí, sin disyuntor.

- h. Distancia de la vivienda familiar respecto de lugar de trabajo del trabajador en la explotación, del corral de los animales (cuando corresponda), del depósito de plaguicidas y del taller o galpón donde se guarda el tractor

Depósito de plaguicidas a 30 metros.

- i. Distancia de la vivienda familiar respecto del centro de atención primaria de la salud más cercano.

10 km a un hospital.

8.- Educación de los hijos

- a. Número de hijos

2.

- b. Nivel de escolaridad alcanzado y/o en curso de cada hijo

Primario.

- c. Transporte de los hijos entre la vivienda y el centro de cursado de los estudios

Ahora en bicicleta, antes había un transporte entre las quintas.

9.- Transporte del trabajador

- a. Respondiendo los trabajadores entrevistados, se pregunta:

- b. Qué medios de transporte utiliza entre su vivienda y el lugar de trabajo?

Vivo aquí.

- c. Qué medios de transporte utiliza en el interior del establecimiento?

A pie.

10.- Herramientas y maquinarias

- a. Qué herramientas y qué maquinarias utiliza cotidianamente en el desempeño de su puesto de trabajo?
Zapín, cuchillo, mochilas, palas, zapas.
- b. Son propias o son de propiedad del establecimiento empleador?
Del patrón.
- c. En qué estado de mantenimiento y funcionamiento se encuentran?
Bueno.

11.- Elementos de protección personal

- a. Respondiendo los trabajadores entrevistados, se indaga:
- b. Dispone de elementos de protección personal para el desempeño de su puesto de trabajo?
Sí.
- c. Cuáles son esos elementos?
Capa, botas, máscara.
- d. Quién se los provee?
El patrón.
- e. Los utiliza regularmente, y por qué?
Sí.
- f. Recibió capacitación para la utilización de esos elementos?
Sí.

12.- Información sobre salud y seguridad en el trabajo

- a. Recibió información sobre los riesgos que corre en el desempeño de su puesto de trabajo?
Sí.
- b. Recibió algún tipo de capacitación para prevenir esos riesgos?
Uso de máscara.
- c. Conoce por experiencia propia (o por referencias de amigos o conocidos) cuáles son los accidentes más comunes en el desempeño de su puesto de trabajo y cuáles son las enfermedades profesionales derivadas de dicho desempeño?
No, pero escuché un intoxicado aquí cerca.
- d. Conoce sus derechos y obligaciones en los temas de salud y seguridad en el trabajo, y si no es así, le gustaría conocerlos?
No, me gustaría saber.
- e. Cuando aprendió a desempeñar su puesto de trabajo, le enseñaron a prevenir accidentes o a cuidarse de las enfermedades profesionales del mismo
No, sólo me dicen de cuidarme cuando aplico remedios.

13.- Accidentes de trabajo

- a. Conoce algún accidente que le haya ocurrido a alguien realizando un trabajo igual o semejante al suyo, y si es así, cómo fue?
Sí, alguna intoxicación.
- b. Luego de ese accidente, algo cambió en el lugar donde ocurrió o en usted mismo?

- No.
- c. Se podría haber prevenido ese accidente?
No sé.
- d. Usted podría transmitir esa experiencia a un hijo suyo, a un compañero de trabajo o a su capataz, y si es así, cómo lo haría y con qué medio?
No sé.
- e. Le gustaría aprender a prestarse y a prestar a otros los primeros auxilios en caso de un accidente de trabajo?
Sí.

14.- Enfermedades profesionales

- a. Conoce alguna enfermedad profesional que haya padecido alguien realizando un trabajo igual o semejante al suyo, y si es así, cómo fue?
No.
- b. Luego de esa enfermedad, algo cambió en el lugar donde ocurrió o en usted mismo?
No corresponde.
- c. Se podría haber prevenido el contraer esa enfermedad?
No corresponde.
- d. Usted podría transmitir esa experiencia a un hijo suyo, a un compañero de trabajo o a su capataz, y si es así, cómo lo haría y con qué medio?
No sé.

Subsector hortícola

- a. Invernáculo
- Dimensiones
 - Naves de 10m de ancho con un largo de 50 m.
 - Sistema de ventilación
 - No.
 - Sistema de calefacción
 - Con estufa de gasoil.
 - Sistema de riego
 - Goteo
- b. Agroquímicos: productos, manejo
- Bromuro de metilo, manejo precario Vapam ó metam sodio.
 - Furadan, Temik(Aldicarb), Debetion, Metamidofos, Vertimec, Landate.
 - Herbicidas é insecticidas con mochila.
- c. Depósito de agroquímicos
- Controlado
 - Sí, con alambre tejido y candado.
 - Ubicación respecto a viviendas y puestos de trabajo
 - Cercano a la vivienda del propietario.
 - Ventilación
 - Natural.
 - Sistema de retención de efluentes
 - No hay.

- Aseo
 - Agua para la verdura.
- d. Aseo
- Disponibilidad de agua limpia
 - Sí en la vivienda y en el lavado de lechuga.
 - Disponibilidad de duchas
 - No.
 - Disponibilidad de lavaojos
 - No
 - Ropa de trabajo y elementos de protección personal (provisión, lugar de lavado, encargado)
 - Sí, capa amarilla impermeable.
- e. Esfuerzos físicos y posturales: relación con las herramientas
Posiciones incómodas y movimientos repetitivos sobre todo en carpida y corte.
- f. Elementos de protección personal
- Traje para lluvia Sí
 - Botas Sí
 - Protección respiratoria Si.
 - Gorra No.
 - Protección visual No.
 - Guantes Si.
 - Casco con protección respiratoria para fumigantes No.
- g. Capacitación.
- En manejo manual de cargas No
 - En posiciones de trabajo No
 - En manejo seguro de agroquímicos Sí
 - En manejo de la energía eléctrica en el riego No
- h. Exámenes médicos.No
- Preocupacional
 - Periódicos

Guía de entrevista con los empleadores

- a. Cómo considera que se puede acompañar al proceso de mejora técnica y de incremento de la productividad desde la perspectiva de la salud y seguridad del trabajo?
Si en la Asociación de Productores agropecuarios hortícolas de Melchor Romero tenemos mucho interés en hacer Capacitación y mejorar.
- b. Conoce cuáles son los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales más corrientes de las actividades productivas que se desarrollan en su explotación?
Accidentes con plaguicidas y con la toma de fuerza. Fueron en otras quintas.
- c. Cuál fue el último accidente del trabajo o la última enfermedad profesional que ocurrieron entre los trabajadores de su explotación?
A mí se me rompió una manguera aplicando con la mochila y me mojé todo.
- d. Luego de ese accidente o de que se detectara esa enfermedad, cambió en algo la organización del trabajo, la actitud de los trabajadores y su propia actitud ante la salud y seguridad en el trabajo?
Siempre nos cuidamos.
- e. Podría haberse prevenido ese accidente o el contraer esa enfermedad?
Sí.
- f. En lo personal, conoce algún caso de accidente del trabajo o de contracción de una enfermedad profesional que hayan ocurrido recientemente en otra explotación que realiza una actividad semejante a la suya?
No.
- g. Cambió algo luego de ese accidente o de esa detección, tanto en la organización del trabajo como en la actitud de los trabajadores y en la suya propia?
No.
- h. Podría haberse prevenido ese accidente o la contracción de esa enfermedad?
No corresponde.
- i. Recibió demandas para mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de su explotación, por parte de delegados de sus trabajadores?
No hay delegado.
- Realizó algún trabajo conjunto con delegados de la UATRE en lo relativo a cuestiones de salud y seguridad en el trabajo en su explotación o en alguna institución de la zona? No.
- j.
- k. Si debiera calificar a su explotación en materia de salud y seguridad en el trabajo, qué puntaje de 1 a 10 le pondría?
7.
- l. Cómo es la organización de la prevención de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales en su explotación?
Ellos se cuidan.
- m. Cuenta con un servicio de medicina del trabajo, y si es así, cuál es?
No.
- n. Cuenta con un servicio de higiene y seguridad del trabajo, y si es así, cuál es?
No.

- o. Rige en su explotación una normativa específica en salud y seguridad en el trabajo, y de ser así, está en conocimiento de los trabajadores empleados en su explotación?
No.
- p. Podríamos acceder a una copia de esa normativa?
NC.
- q. A cuál Aseguradora de Riesgo del Trabajo está afiliado, y cuál fue el motivo de su opción por ella?
A ninguna.
- r. Qué opina de los servicios que le brinda esa ART a su explotación?
NC.
- s. Realizó en el último año alguna actividad de prevención en su explotación?
NC.
- t. Ha efectuado los exámenes médicos periódicos a su personal?
NC.
- u. Que actividades de capacitación en salud y seguridad en el trabajo considera prioritarias para la actividad que se desarrolla en su explotación?
Enseñar a trabajar y a cuidarse.
- v. Cuáles serían los medios más adecuados, desde su perspectiva, para llevar adelante esa capacitación?
En la Asociación un viernes por la noche.
- w. Como titular de la explotación, estaría dispuesto a recibir capacitación específica en salud y seguridad en el trabajo?
Por supuesto y me interesa que sea en la Asociación.
- x. Estaría dispuesto a colaborar en el proceso de capacitación en salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores rurales de su zona?
Sí, por supuesto basta que no sea plata.

Estudio de casos n° 4

Guía de observación y de entrevistas con los trabajadores

1.- Datos generales

- a. Subsector productivo asignado por los consultores
Producción Hortícola
- b. Ubicación espacial del establecimiento
Melchor Romero - Pdo. de La Plata- prov. Bs.As.
- c. Actividad o actividades desarrolladas en el establecimiento
Producción de lechuga, tomate, pimiento, chauchas.
- d. Extensión total del establecimiento (en hectáreas)
5 has. arrendadas.
2 has. invernáculo.
- e. Extensión asignada a la actividades que define el subsector
Toda.
- f. Tamaño del parámetro definido para el subsector
- g. Número total de trabajadores empleados, diferenciando: familiares de asalariados, permanentes de temporarios y residentes en el establecimiento de no residentes en el mismo
1 medianero y el patrón con su familia.
3 changarines.

2.- Organización del trabajo

- a. Cómo se programan las tareas?
Diariamente el patrón.
- b. Quién las programa?
El patrón y el medianero.
- c. Qué nivel de participación en esa programación tiene el trabajador?
Nula.
- d. Conoce el trabajador los objetivos generales de la gestión global del establecimiento?
Poco.
- e. De qué manera se establecen las comunicaciones cotidianas durante la jornada de trabajo entre el trabajador y los que supervisan su tarea?
El patrón recorre continuamente.

3.- Características del puesto de trabajo

- a. Qué tarea desempeña?
Todas, regar, carpir, aplicar "remedios", cortar, cargar cajones.
- b. Cuáles son los requerimientos para ocupar ese puesto de trabajo?
Saber trabajar.
- c.Cuál es la responsabilidad de quien ocupe ese puesto de trabajo?
Poca, pero si somos medianeros va en nosotros.
- d. Qué nivel de autonomía decisoria tiene en ese puesto de trabajo?
Total.
- e. Qué perspectivas de desarrollo personal tiene en ese puesto de trabajo?
Comprar ó arrendar más.

- f. Qué papel juegan los conocimientos específicos para el desempeño de ese puesto de trabajo?
No sé.

4.- Duración y configuración del tiempo de trabajo

- a. Cuánto dura y cómo es una jornada de trabajo en el puesto que desempeña?
Todo el día, paramos al mediodía en verano. La comida es a las 11.30.
- b. Cómo es la estructura de días de descanso?
Siendo medianero no descansamos nunca, porque nuestro trabajo es el que vale.
- c. Cuál es el régimen de licencias anuales y extraordinarias?
No hay.
- d. Qué características tiene (cuando corresponda) el trabajo nocturno desempeñado?
. No
- e. Cuál es la edad mínima y cuál la máxima para desempeñar el puesto de trabajo sobre el que se pregunta?
De los 18 hasta 65 años.

5.- Sistema de contratación

- a. Qué tipo de contrato laboral rige la actividad desempeñada?
Todo de palabra.
- b. Los niveles de remuneración son suficientes o insuficientes para el desenvolvimiento de su vida personal?
Sí, cobramos el 30% de la cosecha.
- c. Cobra algún tipo de adicional, y si es así, por qué tipo de acuerdo?
No.
- d. Tiene posibilidad de acceder a adelantos de remuneraciones o a préstamos en caso de necesidad?
No.
- e. Está "habilitado" para ejercer el usufructo de alguna extensión de tierra de la explotación en provecho propio?
No.
- f. Cuál es el grado de estabilidad en el puesto de trabajo desempeñado?
Trabajo hay, pero sin estabilidad.
- g. Qué antigüedad tiene en el puesto de trabajo?
Cinco años.

6.- Servicios sociales

- a. Está afiliado a alguna obra social, y si es así, a cuál?
No.
- b. Cobra salario familiar?
No.
- c. Existe algún servicio de atención médica específico en la explotación en la que trabaja?
No.
- d. Conoce cuál es la Aseguradora de Riesgo de Trabajo que le corresponde por el desempeño de su puesto de trabajo?

No hay.

- e. La ART correspondiente a la explotación en la que trabaja, ha realizado tareas de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedad de profesionales entre los trabajadores del establecimiento?

No corresponde.

- f. Cómo evalúa el trato recibido por el trabajador de parte de los médicos y el resto del personal de la ART?

No corresponde.

- g. Concurrió a realizarse los exámenes médicos periódicos obligatorios?

No corresponde.

7.- Características de la vivienda

- a. Material de construcción de la vivienda y estado de conservación de la misma

No corresponde.

- b. Revoques internos

No corresponde.

- c. Tipos de pisos de la vivienda

No corresponde.

- d. Número de habitantes y número de habitaciones

No corresponde.

- e. Disponibilidad de agua potable y origen de la misma

Agua de pozo.

- f. Disponibilidad de sanitarios y destino de los desagües de los mismos

Excusado a pozo ciego.

- g. Disponibilidad de luz eléctrica y existencia o no de disyuntor.

Sí, sin disyuntor.

- h. Distancia de la vivienda familiar respecto de lugar de trabajo del trabajador en la explotación, del corral de los animales (cuando corresponda), del depósito de plaguicidas y del taller o galpón donde se guarda el tractor

Depósito de plaguicidas a 50 metros.

- i. Distancia de la vivienda familiar respecto del centro de atención primaria de la salud más cercano.

10 km a un hospital.

8.- Educación de los hijos

- a. Número de hijos

3.

- b. Nivel de escolaridad alcanzado y/o en curso de cada hijo

Universitario en curso y Secundario.

- c. Transporte de los hijos entre la vivienda y el centro de cursado de los estudios

En colectivo.

9.- Transporte del trabajador

- a. Respondiendo los trabajadores entrevistados, se pregunta:

- b. Qué medios de transporte utiliza entre su vivienda y el lugar de trabajo?

Vivo aquí.

- c. Qué medios de transporte utiliza en el interior del establecimiento?

A pie.

10.- Herramientas y maquinarias

- a. Qué herramientas y qué maquinarias utiliza cotidianamente en el desempeño de su puesto de trabajo?
Zapín, cuchillo, mochilas, palas, zapas.
- b. Son propias o son de propiedad del establecimiento empleador?
Del patrón.
- c. En qué estado de mantenimiento y funcionamiento se encuentran?
Bueno.

11.- Elementos de protección personal

- a. Respondiendo los trabajadores entrevistados, se indaga:
- b. Dispone de elementos de protección personal para el desempeño de su puesto de trabajo?
Sí.
- c. Cuáles son esos elementos?
Capa, botas, máscara.
- d. Quién se los provee?
El patrón.
- e. Los utiliza regularmente, y por qué?
Sí.
- f. Recibió capacitación para la utilización de esos elementos?
Sí.

12.- Información sobre salud y seguridad en el trabajo

- a. Recibió información sobre los riesgos que corre en el desempeño de su puesto de trabajo?
Sí.
- b. Recibió algún tipo de capacitación para prevenir esos riesgos?
Uso de máscara.
- c. Conoce por experiencia propia (o por referencias de amigos o conocidos) cuáles son los accidentes más comunes en el desempeño de su puesto de trabajo y cuáles son las enfermedades profesionales derivadas de dicho desempeño?
No, pero escuché un intoxicado aquí cerca.
- d. Conoce sus derechos y obligaciones en los temas de salud y seguridad en el trabajo, y si no es así, le gustaría conocerlos?
No, me gustaría saber.
- e. Cuando aprendió a desempeñar su puesto de trabajo, le enseñaron a prevenir accidentes o a cuidarse de las enfermedades profesionales del mismo
No, sólo me dicen de cuidarme cuando aplico remedios.

13.- Accidentes de trabajo

- a. Conoce algún accidente que le haya ocurrido a alguien realizando un trabajo igual o semejante al suyo, y si es así, cómo fue?
Sí, alguna intoxicación.
- b. Luego de ese accidente, algo cambió en el lugar donde ocurrió o en usted mismo?

- No.
- c. Se podría haber prevenido ese accidente?
No sé.
- d. Usted podría transmitir esa experiencia a un hijo suyo, a un compañero de trabajo o a su capataz, y si es así, cómo lo haría y con qué medio?
No sé.
- e. Le gustaría aprender a prestarse y a prestar a otros los primeros auxilios en caso de un accidente de trabajo?
Sí.

14.- Enfermedades profesionales

- a. Conoce alguna enfermedad profesional que haya padecido alguien realizando un trabajo igual o semejante al suyo, y si es así, cómo fue?
No.
- b. Luego de esa enfermedad, algo cambió en el lugar donde ocurrió o en usted mismo?
No corresponde.
- c. Se podría haber prevenido el contraer esa enfermedad?
No corresponde.
- d. Usted podría transmitir esa experiencia a un hijo suyo, a un compañero de trabajo o a su capataz, y si es así, cómo lo haría y con qué medio?
No sé.

Subsector hortícola

- a. Invernáculo
- Dimensiones
 - Naves de 10m de ancho con un largo de 50 m.
 - Sistema de ventilación
 - No.
 - Sistema de calefacción
 - Con estufa de gasoil.
 - Sistema de riego
 - Goteo
- b. Agroquímicos: productos, manejo
. Bromuro de metilo, manejo precario Vapam ó metam sodio.
Furadan, Temik(Aldicarb), Debetion, Metamidofos, Vertimec, Landate.
Herbicidas é insecticidas con mochila.
- c. Depósito de agroquímicos
- Controlado
 - Sí, con alambre tejido y candado.
 - Ubicación respecto a viviendas y puestos de trabajo
 - Cercano a la vivienda del propietario.
 - Ventilación
 - Natural.
 - Sistema de retención de efluentes
 - No hay.

- Aseo
- Agua para la verdura.
- d. Aseo
 - Disponibilidad de agua limpia
 - Sí en la vivienda y en el lavado de lechuga.
 - Disponibilidad de duchas
 - No.
 - Disponibilidad de lavaojos
 - No
 - Ropa de trabajo y elementos de protección personal (provisión, lugar de lavado, encargado)
 - Sí, capa amarilla impermeable.
- e. Esfuerzos físicos y posturales: relación con las herramientas
Posiciones incómodas y movimientos repetitivos sobre todo en carpida y corte.
- f. Elementos de protección personal
 - Traje para lluvia Sí
 - Botas Sí
 - Protección respiratoria Si.
 - Gorra No.
 - Protección visual No.
 - Guantes Si.
 - Casco con protección respiratoria para fumigantes No.
- g. Capacitación.
 - En manejo manual de cargas No
 - En posiciones de trabajo No
 - En manejo seguro de agroquímicos No
 - En manejo de la energía eléctrica en el riego No
- h. Exámenes médicos.No
 - Preocupacional
 - Periódicos

Guía de entrevista con los empleadores

- a. Cómo considera que se puede acompañar al proceso de mejora técnica y de incremento de la productividad desde la perspectiva de la salud y seguridad del trabajo?
Si en la Asociación de Productores agropecuarios hortícolas de Melchor Romero tenemos mucho interés en hacer Capacitación y mejorar.
- b. Conoce cuáles son los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales más corrientes de las actividades productivas que se desarrollan en su explotación?
No hubo nunca accidentes, no me mire así Ud. es mi paisano, bueno pensando bien le vua a contar. Yo mismo con mi hijo erramos de matarnos con el bromuro de metilo un día de mucho calor, por suerte salimos rápido del invernáculo luego de pinchar la lata.
Mi abuelo en Catamarca ya había muerto con Heptacloro pero porque coqueaba cuando aplicaba y se llevaba las manos sucias con producto a la boca .
Pero la verdad es que tenemos suerte porque pasan pocas cosas a comparación de lo que podría pasar.
- c. Cuál fue el último accidente del trabajo o la última enfermedad profesional que ocurrieron entre los trabajadores de su explotación?
El otro día dos tanteros que le pedí que me lavaron unos tachos con glifosato, no cepillaron bien dentro del tacho y me quemaron estas plantas de tomate; vea Ud. si no es un accidente mi amigo. A veces dicen que saben pero yo no sé si es verdad ó si es por ociosos que no hacen las cosas bien.
- d. Luego de ese accidente o de que se detectara esa enfermedad, cambió en algo la organización del trabajo, la actitud de los trabajadores y su propia actitud ante la salud y seguridad en el trabajo?
Trato de estar más encima.
- e. Podría haberse prevenido ese accidente o el contraer esa enfermedad?
Sí.
- f. En lo personal, conoce algún caso de accidente del trabajo o de contracción de una enfermedad profesional que hayan ocurrido recientemente en otra explotación que realiza una actividad semejante a la suya?
No.
- g. Cambió algo luego de ese accidente o de esa detección, tanto en la organización del trabajo como en la actitud de los trabajadores y en la suya propia?
No.
- h. Podría haberse prevenido ese accidente o la contracción de esa enfermedad?
No corresponde.
- i. Recibió demandas para mejorar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de su explotación, por parte de delegados de sus trabajadores?
No hay delegado.
Realizó algún trabajo conjunto con delegados de la UATRE en lo relativo a cuestiones de salud y seguridad en el trabajo en su explotación o en alguna institución de la zona?
No.

- j. Si debiera calificar a su explotación en materia de salud y seguridad en el trabajo, qué puntaje de 1 a 10 le pondría?
6.
- k. Cómo es la organización de la prevención de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales en su explotación?
Todos nos cuidamos.
- l. Cuenta con un servicio de medicina del trabajo, y si es así, cuál es?
No.
- m. Cuenta con un servicio de higiene y seguridad del trabajo, y si es así, cuál es?
No.
- n. Rige en su explotación una normativa específica en salud y seguridad en el trabajo, y de ser así, está en conocimiento de los trabajadores empleados en su explotación?
No.
- o. Podríamos acceder a una copia de esa normativa?
NC.
- p. A cuál Aseguradora de Riesgo del Trabajo está afiliado, y cuál fue el motivo de su opción por ella?
A ninguna.
- q. Qué opina de los servicios que le brinda esa ART a su explotación?
NC.
- r. Realizó en el último año alguna actividad de prevención en su explotación?
NC.
- s. Ha efectuado los exámenes médicos periódicos a su personal?
NC.
- t. Que actividades de capacitación en salud y seguridad en el trabajo considera prioritarias para la actividad que se desarrolla en su explotación?
El bromuro.
- u. Cuáles serían los medios más adecuados, desde su perspectiva, para llevar adelante esa capacitación?
Hable con la Asociación.
- v. Como titular de la explotación, estaría dispuesto a recibir capacitación específica en salud y seguridad en el trabajo?
Por supuesto y me interesa que sea en la Asociación.
- w. Estaría dispuesto a colaborar en el proceso de capacitación en salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores rurales de su zona?
Sí, por supuesto basta que no sea plata.

Subsectores yerbatero, productor de te, forestal y ganadero del NEA

Resúmenes de resultados

SUBSECTOR DE YERBA Y TE

1- Datos generales

h- Qué temas son necesarios capacitar

- Mantenimiento de maquinarias
- Secado de yerba
- Control de incendio
- Poda

j- Cuánto pagarían por un curso de capacitación de personal

- 2 contestaron que pagarían \$60
- 1 pagaría \$10
- 1 pagaría \$30

2- Organización del trabajo

a- Cómo se programan las tareas

- 7 contestaron que se programan en el día
- 1 que se programa un día antes
- 2 que se programa el fin de semana
- 1 que se programa según la época.

b- Quién las programa

- 5 contestaron que las programa el capataz
- 1 contestó que las programa el peón
- 2 contestaron que las programa el administrador
- 2 contestaron que las programa el patrón

c- Qué nivel de participación tiene el trabajador en la programación

- 9 dijeron que tienen mucha participación
- 1 dijo que no tiene ninguna participación

d- Conoce el trabajador los objetivos del establecimiento.

- Todos dijeron que si
- NO: ninguno

e- Cómo se establecen las comunicaciones cotidianas entre el trabajador y los que supervisan su tarea.

- 10 dijeron que son personalmente.
- Por radio: ninguno

3- Características del puesto de trabajo

a- Qué actividad realiza

- 5 contestaron que realizan varias actividades
- 5 no contestaron

b-Cuál es el requerimiento para ocupar ese puesto

- 3 contestaron que la responsabilidad
- 7 que depende de los años de antigüedad

c-Cuál es la responsabilidad de quien ocupe ese puesto

- 10 contestaron que es mucha responsabilidad
- Poca: ninguno
- Nada : ninguno

- d- Qué nivel de autonomía tiene en su puesto de trabajo.
 - 7 dijeron que tienen mucha autonomía
 - 1 que es poca
- e- Qué perspectiva de desarrollo tiene en ese puesto
 - 3 contestaron que tienen mucha perspectiva
 - 7 que no tienen ninguna
- f- Qué papel juegan los conocimientos para el desempeño en ese puesto
 - 9 contestaron que tienen un papel muy importante
 - 1 medianamente importante

4- Duración y configuración del tiempo de trabajo

- a- Cuánto dura una jornada de trabajo
 - Todos contestaron que dura de 8 a 9 horas de trabajo
- b- Cómo es la estructura de días de descanso
 - 9 contestaron que los fines de semana
 - 1 los días que llueve
- c- Cómo es el régimen de licencias anuales
 - 2 contestaron que menos de 15 días
 - 4 más de 15 días
 - 4 contestaron que no tienen licencia
- d- Qué características tiene el trabajo nocturno
 - No se realiza
- e- Cuál es la edad mínima y la edad máxima para desempeñar ese puesto
 - La mínima es de 18 y la máxima de 65

5- Sistema de contratación

- a- Qué tipo de contrato laboral rige en la actividad desempeñada
 - Contestaron que son permanentes (en épocas de cosecha de yerba se contrata por temporada)
- b- Los niveles de remuneración son suficientes o insuficientes.
 - 7 dijeron que son suficientes
 - 3 que no son suficientes
- c- Cobra algún tipo de adicional
 - 1 dijo que SI
 - 9 dijeron que NO
- d- Tiene posibilidad de acceder a adelantos o préstamos
 - 1 dijo que SI
 - 9 dijeron que NO
- e- Está habilitado para ejercer el usufructo de alguna extensión de tierra dentro de la explotación en provecho propio.
 - no contestaron
- f- Cuál es el grado de estabilidad en el puesto de trabajo
 - 10 dijeron que el grado de estabilidad es seguro
 - Inseguro: ninguno
- g- Qué antigüedad tiene en ese puesto
 - 6 contestaron que más de 20 años
 - 4 menos de 20 años

6- Servicios sociales

- a- Está afiliado a alguna obra social
 - 10 Contestaron que si
- b- Cobra salario familiar
 - 8 contestaron que SI
 - 2 contestaron que NO
- c- Existe algún servicio médico en la explotación donde trabaja
 - 9 Contestaron que si
 - 1 contestó que no
- d- Conoce cuál es la aseguradora de Riegos de Trabajo que le corresponde por el desempeño de su puesto de trabajo
 - 7 contestaron que NO
 - 1 que SI
 - 2 que tienen seguro de vida
- e- La ART ha realizado tareas de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales entre los trabajadores.
 - 2 contestaron que SI
 - 8 contestaron que NO
- f- Cómo evalúa el trato recibido por parte de los médicos y el resto del personal de las ART.
 - De 10, 2 contestaron que es bueno. El resto no contestó
- g- Concurrió a realizarse los exámenes médicos periódicos obligatorios
 - 6 contestaron que SI
 - 4 contestaron que NO

7- Características de la vivienda

- a- Material de construcción y estado.
 - de 10, 8 son de material y 2 de madera
 - Estado: 8 contestaron que está en buen estado
 - 2 contestaron que el estado es regular
- b- Revoques internos
 - De 10: 8 contestaron que tienen
 - 2 contestaron que NO
- c- Tipos de pisos de la vivienda
 - De 10: 7 contestaron que es alisado
 - 1 contestó que no tiene (es de tierra)
 - 2 contestaron que es de cerámica
- d- Número de habitaciones y número de habitantes
 - De 10: 3 contestaron que tienen 3 habitaciones y 7 habitantes
 - 5 que tienen 4 habitaciones y 10 habitantes
 - 2 que tienen 5 habitaciones 6 habitantes
- e- Disponibilidad de agua potable
 - De 10: 3 contestaron que tienen agua potable de red
 - 4 contestaron que es de pozo
 - 3 contestaron que es de vertiente
- f- Disponibilidad de sanitarios y destino de los desagües
 - De 10: 6 contestaron que tienen sanitarios y el destino es pozo negro
 - 2 contestaron que si tienen y el destino es las cloacas

2 tienen letrinas

- g- Disponibilidad de luz eléctrica y disyuntor
 - De 10: 8 contestaron que si tienen luz eléctrica y disyuntor
 - 2 contestaron que no tienen luz eléctrica
- h- Distancia de la vivienda familiar respecto del lugar de trabajo
 - De 10: 6 contestaron que están a 1000 mts
 - 4 contestó que queda a 500 mts
- i- Distancia de la vivienda familiar del centro de atención médico mas cercano
 - De 10: 9 contestaron que a más de 1000 mts
 - 1 contestó que a 500 mts.

8- Educación de los hijos

- a- Número de hijos
 - De 10: 2 contestaron que tienen 8 hijos
 - 4 contestaron que tienen 3 hijos
 - 1 contestó que tiene 10 hijos
 - 1 contestó que tiene 2 hijos
 - 2 contestaron que no tienen
- b- Nivel de escolaridad alcanzado y/o en curso de cada hijo
 - De 10: 6 contestaron que alcanzaron el Nivel Primario
 - 2 contestaron que Alcanzaron el Nivel Secundario
 - 2 contestaron que no asisten a la escuela
- c- Transporte de los hijos entre la vivienda y el centro de cursado de los estudios
 - De 10: 3 contestaron que van en colectivo
 - 5 contestaron que va a pie
 - 2 contestaron que no asisten

9- Transporte del trabajador

- a- Qué medios de transporte utiliza para ir al lugar de trabajo
 - De 10: 1 contestó que va en colectivo
 - 2 van en camión
 - 2 van caminando
 - 5 utilizan otros medios
- b- Qué medios de transporte utiliza dentro del establecimiento
 - De 10: 3 contestaron que usan tractor
 - 1 usa moto
 - 2 usan camión
 - 1 vehículo propio
 - 3 no utilizan ningún medio

10- Herramientas y maquinarias

- a- Qué herramientas y maquinarias utiliza cotidianamente en su trabajo
 - Todos utilizan herramientas
- b- Son propias o del establecimiento
 - No tienen propias son del establecimiento
- c- En qué estado se encuentran
 - De 10: 8 contestaron que están en buen estado
 - 2 que se encuentran en un estado regular

11- Elementos de protección personal

- a- Dispone de elementos de protección personal para el desempeño de su trabajo
 - De 10: 7 contestaron que si tienen
 - 3 contestaron que no tienen
- c -Quién se los provee
 - De 10: 8 que los provee la empresa
 - 2 que son propios
- d- Los utiliza regularmente y porqué
 - 7 contestaron que los usan por obligación
 - 2 que los usan por seguridad
- e- Recibió capacitación para utilizar estos elementos
 - 4 contestaron que si
 - 5 contestaron que no

12- Información sobre salud y seguridad en el trabajo

- a- Recibió información sobre los riesgos que corre en el desempeño de su puesto de trabajo
 - De 10: 2 contestaron que SI
 - 8 que NO
- b- Recibió algún tipo de capacitación para prevenir esos riesgos
 - De 10: 4 contestaron que SI
 - 6 contestaron que NO
- c- Conoce por experiencia propia las enfermedades profesionales derivadas de dicho trabajo.
 - De 10 : 3 contestaron que SI
 - 7 contestaron que NO
- d- Conoce sus derechos y obligaciones en los temas de salud y seguridad en el trabajo y si no es así, le gustaría conocerlos.
 - De 10: 2 contestaron que SI
 - 8 contestaron que NO
- e- Cuándo aprendió a desempeñar su puesto de trabajo, le enseñaron a prevenir accidentes o a cuidarse de las enfermedades profesionales del mismo.
 - De 10: 4 contestaron que SI
 - 6 contestaron que NO

13- Accidentes de trabajo

- a- Conoce algún accidente que le haya ocurrido a alguien realizando un trabajo igual al suyo.
 - De 10: 6 contestaron que SI
 - 4 contestaron que NO
- b- Luego de ese accidente algo cambió en su lugar de trabajo o en usted mismo
 - De 10 : 6 Contestaron que si
 - 4 contestaron que no
- c- Se podría haber prevenido ese accidente
 - De 10: 3 contestaron que si
 - 3 contestaron que no
 - 4 no contestaron

- d- Usted podría transmitir esa experiencia a un hijo suyo, a un compañero, y si es así como lo haría.
 - De 10: 6 contestaron que si (a través de información, por educación)
 - 4 no contestaron
- e- Le gustaría aprender a prestarse o prestar a otros los primeros auxilios en caso de un accidente de trabajo.
 - De 10: todos contestaron que si

14- Enfermedades profesionales

- a- Conoce alguna enfermedad profesional que haya padecido alguien realizando un trabajo igual o semejante al suyo.
 - De 10: 8 contestaron que NO
 - 2 contestaron que SI
- b- Luego de esa enfermedad cambió algo en usted o en el lugar de trabajo
 - De 10: 1 contestó que si
 - 1 que no
 - 8 no contestaron
- c - Se podría haber prevenido el contraer esa enfermedad
 - De 10: 2 no saben
 - 8 que no
- d- Usted podría transmitir esa experiencia a un hijo suyo, a un compañero de trabajo y si es así como lo haría.
 - De 10: 2 contestaron que si
 - 8 no contestaron

SUBSECTOR FORESTAL

1- Datos generales

- h- Qué temas son necesarios capacitar
 - Seguridad
 - Selección raleo
 - Aplicación de agroquímicos
 - Poda
 - Plantación
 - Alfabetización
- j- Cuánto pagarían por un curso de capacitación de personal
 - 2 pagaría \$10
 - 8 pagarían \$30
 - Ninguno pagaría mas de \$60

2- Organización del trabajo

- a- Cómo se programan las tareas
 - 9 contestaron que se programan en el día
 - 2 que se programa un día antes
 - 1 que se programa el fin de semana
 - 1 que se programa según la época.
- b- Quién las programa
 - 7 contestaron que las programa el capataz
 - 4 contestaron que las programa el supervisor
 - 1 contestó que las programa el administrador
 - 1 contestó que las programa el patrón
- c- Qué nivel de participación tiene el trabajador en la programación
 - 10 dijeron que tienen mucha participación
 - 1 dijo que no tiene ninguna participación
 - 2 dijeron que tienen poca participación
- d- Conoce el trabajador los objetivos del establecimiento.
 - Todos dijeron que si
 - NO: ninguno
- e- Cómo se establecen las comunicaciones cotidianas entre el trabajador y los que supervisan su tarea.
 - De 13: 9 dijeron que son personalmente.
 - 4 dijeron que por radio

3- Características del puesto de trabajo

- a- Qué actividad realiza
 - De 13: 4 contestaron que realizan actividades de campo
 - 4 contestaron que realizan actividades de vivero
 - 4 son maquinistas
 - 1 realiza corte
- b -Cuál es el requerimiento para ocupar ese puesto
 - 3 contestaron que la responsabilidad
 - 2 contestó que debe tener experiencia y conocimientos

- 8 que depende de los años de antigüedad
- c- Cuál es la responsabilidad de quien ocupe ese puesto
 - 12 contestaron que es mucha responsabilidad
 - Poca: 1
 - Nada : ninguno
- d- Qué nivel de autonomía tiene en su puesto de trabajo.
 - 7 dijeron que tienen mucha autonomía
 - 4 que es poca
 - 2 que no tiene
- e- Qué perspectiva de desarrollo tiene en ese puesto
 - 7 contestaron que tienen mucha perspectiva
 - 6 que no tienen ninguna
- f- Qué papel juegan los conocimientos para el desempeño en ese puesto
 - 13 contestaron que tienen un papel muy importante

4- Duración y configuración del tiempo de trabajo

- a- Cuánto dura una jornada de trabajo
 - 12 contestaron que dura de 8 a 9 horas de trabajo
 - 1 que dura 6 horas
- b- Cómo es la estructura de días de descanso
 - 13 contestaron que los fines de semana
- c- Cómo es el régimen de licencias anuales
 - 7 contestaron que menos de 15 días
 - 4 más de 15 días
 - 2 contestaron que no tienen licencia
- d- Qué características tiene el trabajo nocturno
 - No se realiza
- e- Cuál es la edad mínima y la edad máxima para desempeñar ese puesto
 - La mínima es de 18 y la máxima de 55
 - La mínima es de 20 y la máxima de 60

5- Sistema de contratación

- a- Qué tipo de contrato laboral rige en la actividad desempeñada
 - El contrato es permanente
- b- Los niveles de remuneración son suficientes o insuficientes.
 - 9 dijeron que son suficientes
 - 4 que no son suficientes
- c- Cobra algún tipo de adicional
 - 5 dijeron que SI
 - 8 dijeron que NO
- d- Tiene posibilidad de acceder a adelantos o préstamos
 - 11 contestaron que SI
 - 2 contestaron que no
- e- Está habilitado para ejercer el usufructo de alguna extensión de tierra dentro de la explotación en provecho propio.
 - 5 contestaron que si
 - 7 no contestaron
 - 1 contestó que no
- f- Cuál es el grado de estabilidad en el puesto de trabajo

- 11 dijeron que el grado de estabilidad es seguro
- 2 que es Inseguro
- g- Qué antigüedad tiene en ese puesto
 - 2 contestaron que más de 20 años
 - 10 menos de 20 años
 - 1 que tiene 6 años de antigüedad

6- Servicios sociales

- a- Está afiliado a alguna obra social
 - 12 Contestaron que si
 - 1 contestó que no
- b- Cobra salario familiar
 - 10 contestaron que SI
 - 3 contestaron que NO
- c- Existe algún servicio médico en la explotación donde trabaja
 - 11 Contestaron que si
 - 2 contestaron que no
- d- Conoce cuál es la aseguradora de Riegos de Trabajo que le corresponde por el desempeño de su puesto de trabajo
 - 11 contestaron que NO
 - 1 que SI
 - 1 no se acuerda
- e- La ART ha realizado tareas de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales entre los trabajadores.
 - 6 contestaron que SI
 - 7 contestaron que NO
- f- Cómo evalúa el trato recibido por parte de los médicos y el resto del personal de las ART.
 - De 13: 6 contestaron que es bueno.
 - 7 no contestaron
- g- Concurrió a realizarse los exámenes médicos periódicos obligatorios
 - 8 contestaron que SI
 - 5 contestaron que NO

7- Características de la vivienda

- a- Material de construcción y estado.
 - de 13: 5 son de material, 5 de madera y 1 de adobe, 1 de mampostería
 - Estado: 8 contestaron que está en buen estado
 - 3 contestaron que el estado es regular
 - 1 contestó que el estado es malo
 - 1 no contestó
- b - Revoques internos
 - De 13: 7 contestaron que tienen
 - 6 contestaron que NO
- c - Tipos de pisos de la vivienda
 - De 13: 6 contestaron que es alisado
 - 1 contestó que no tiene (es de tierra)
 - 6 contestaron que es de cerámica

- d - Número de habitaciones y número de habitantes
 - De 13: 3 contestaron que tienen 3 habitaciones y 7 habitantes
5 que tienen 4 habitaciones y 10 habitantes
2 que tienen 5 habitaciones 6 habitantes
2 que tiene 2 habitaciones y 4 habitantes
1 que tiene 3 habitaciones y 4 habitantes
- e - Disponibilidad de agua potable
 - De 13: 7 contestaron que tienen agua potable de red
6 contestaron que es de pozo
- f - Disponibilidad de sanitarios y destino de los desagües
 - De 13: 8 contestaron que tienen sanitarios y el destino es pozo negro
5 tienen letrinas
- g - Disponibilidad de luz eléctrica y disyuntor
 - De 11: 10 contestaron que si tienen luz eléctrica
8 No tienen disyuntor
3 si tienen
1 contestaron que no tienen luz eléctrica
- h - Distancia de la vivienda familiar respecto del lugar de trabajo
 - De 13: 7 contestaron que están a 1000 mts
4 contestaron que queda a 500 mts
1 contestó que queda a 20 km
1 contestó que queda a 20 km.
- i - Distancia de la vivienda familiar del centro de atención médico mas cercano
 - De 13: 7 contestaron que a más de 1000 mts
4 contestaron que a 500 mts.
1 contestó que a 2000 mts.
1 contestó que queda a 10 cuadras

8- Educación de los hijos

- a - Número de hijos
 - De 13: 2 contestaron que tienen 8 hijos
3 contestaron que tienen 5 hijos
1 contestó que tiene 4 hijos
5 contestaron que tienen 2 hijos
2 contestaron que no tienen
- b- Nivel de escolaridad alcanzado y/o en curso de cada hijo
 - De 13: 5 contestaron que alcanzaron el Nivel Primario
3 contestaron que Alcanzaron el Nivel Secundario
5 contestaron que no asisten a la escuela
- c- Transporte de los hijos entre la vivienda y el centro de cursado de los estudios
 - De 13: 4 contestaron que van en colectivo
5 contestaron que va a pie
2 contestaron que no asisten
El resto no contestó

9- Transporte del trabajador

- a- Qué medios de transporte utiliza para ir al lugar de trabajo
 - De 13: 3 van en camión

- 4 van caminando
- 5 utilizan otros medios
- 1 va en colectivo

b- Qué medios de transporte utiliza dentro del establecimiento

- De 13: 3 contestaron que usan camioneta
 - 2 camina
 - 2 usan camión
 - 5 usan máquina
 - 1 usa colectivo

10- Herramientas y maquinarias

a - Qué herramientas y maquinarias utiliza cotidianamente en su trabajo

- Todos utilizan herramientas

b - Son propias o del establecimiento

- De 13: 12 son del establecimiento
 - 1 tiene propias

c - En qué estado se encuentran

- De 13: 12 contestaron que están en buen estado
 - 1 que se encuentran en un estado regular

11- Elementos de protección personal

a- Dispone de elementos de protección personal para el desempeño de su trabajo

- De 13: todos contestaron que si tienen

c - Quién se los provee

- De 13: que los provee la empresa

d - Los utiliza regularmente y porqué

- 6 contestaron que los usan por obligación
 - 7 que los usan por seguridad

e - Recibió capacitación para utilizar estos elementos

- 10 contestaron que si
- 3 contestaron que no

12- Información sobre salud y seguridad en el trabajo

a - Recibió información sobre los riesgos que corre en el desempeño de su puesto de trabajo

- De 13: 10 contestaron que SI
 - 3 contestaron que NO

b - Recibió algún tipo de capacitación para prevenir esos riesgos

- De 13: 8 contestaron que SI
 - 5 contestaron que NO

c - Conoce por experiencia propia las enfermedades profesionales derivadas de dicho trabajo.

- De 13: 7 contestaron que SI
 - 6 contestaron que NO

d - Conoce sus derechos y obligaciones en los temas de salud y seguridad en el trabajo y si no es así, le gustaría conocerlos.

- De 13: 11 contestaron que SI
 - 2 contestaron que NO

e - Cuándo aprendió a desempeñar su puesto de trabajo, le enseñaron a prevenir accidentes o a cuidarse de las enfermedades profesionales del mismo.

- De 13: 11 contestaron que SI
2 contestaron que NO

13 - Accidentes de trabajo

a - Conoce algún accidente que le haya ocurrido a alguien realizando un trabajo igual al suyo.

- De 13: 6 contestaron que SI
7 contestaron que NO

b - Luego de ese accidente algo cambió en su lugar de trabajo o en usted mismo

- De 14 : 4 Contestaron que si
9 contestaron que no

c - Se podría haber prevenido ese accidente

- De 14: 3 contestaron que si
8 contestaron que no
2 no contestaron

d - Usted podría transmitir esa experiencia a un hijo suyo, a un compañero, y si es así como lo haría.

- De 13: 5 contestaron que si
8 no contestaron

e - Le gustaría aprender a prestarse o prestar a otros los primeros auxilios en caso de un accidente de trabajo.

- De 13: todos contestaron que si

14 - Enfermedades profesionales

a - Conoce alguna enfermedad profesional que haya padecido alguien realizando un trabajo igual o semejante al suyo.

- De 13: 9 contestaron que NO
4 contestaron que SI

b- Luego de esa enfermedad cambió algo en usted o en el lugar de trabajo

- De 13: 3 contestaron que si
10 no contestaron

c - Se podría haber prevenido el contraer esa enfermedad

- De 13: 1 contestó que no
1 no sabe
el resto no contestó

d- Usted podría transmitir esa experiencia a un hijo suyo, a un compañero de trabajo y si es así como lo haría.

- De 13: 3 contestaron que si
9 no contestaron

SUBSECTOR GANADERO

1- Datos generales

a- Subsector Productivo asignado por los consultores

- Ganadero

b- Ubicación espacial de establecimiento

- a 7 km. De Gdor. Virasoro. Depto. Santo Tomé
- otra a 15 km. Al sur de Gdor. Virasoro
- Otra a 37 km. De Gdor. Virasoro

c- Actividad o actividades desarrolladas en el establecimiento

- De 3: 1 realiza invernada
1 cría y cabaña
1 Yerbatero, forestal y ganadero

d- Extensión total del establecimiento

- De 3: 1 de 175 hectáreas
1 de 4.500 hectáreas
1 de 28.000 hectáreas

e- Extensión asignada a la actividad que define el subsector

- De 3: 1 de 175 hectáreas
1 de 2000 has. y otro de 9000 has.
1 de 4500 has.

f- Tamaño del parámetro definido para el subsector

- De 3: 1 es chico
1 mediano
1 grande

g- Número total de trabajadores empleados permanentes, temporarios y residentes

- De 3: 3 tienen empleados residentes y permanentes

h- Qué temas son necesarios capacitar

- Prácticas de Seguridad
- Manejo de agroquímicos
- Primeros auxilios
- Trabajos de campo

h- Cuál es el más importante

- De 3: 2 dicen que el más importantes es Seguridad
1 dice que es trabajo de campo

j- Cuánto pagarían por un curso de capacitación de personal

- 1 pagaría \$10
- 1 pagaría \$30
- 1 no pagaría
-

2- Organización del trabajo

a- Cómo se programan las tareas

- 3 contestaron que se programan a través de reuniones

b- Quién las programa

- 2 contestaron que las programa el capataz
- 1 contestó que las programa el administrador con el administrador

c- Qué nivel de participación tiene el trabajador en la programación

- 2 dijeron que tienen mucha participación

- 1 dijo que tienen poca participación
- d- Conoce el trabajador los objetivos del establecimiento.
- Todos dijeron que si
- e- Cómo se establecen las comunicaciones cotidianas entre el trabajador y los que supervisan su tarea.
- Las 3 dijeron que son personalmente y a diario

3- Características del puesto de trabajo

- a- Qué actividad realiza

- b -Cuál es el requerimiento para ocupar ese puesto
 - 3 contestaron que la responsabilidad
 - 2 contestó que debe tener experiencia y conocimientos
- c -Cuál es la responsabilidad de quien ocupe ese puesto
 - 3 contestaron que es mucha responsabilidad
- d- Qué nivel de autonomía tiene en su puesto de trabajo.
 - 1 dijo que tienen mucha autonomía
 - 2 que es poca
- e - Qué perspectiva de desarrollo tiene en ese puesto
 - 2 contestaron que tienen poca perspectiva
 - 1 que el puesto se evalúa anualmente
- f - Qué papel juegan los conocimientos para el desempeño en ese puesto
 - contestaron que tienen un papel muy importante

4- Duración y configuración del tiempo de trabajo

- a- Cuánto dura una jornada de trabajo
 - Las 3 contestaron que dura 9 horas de trabajo
- b- Cómo es la estructura de días de descanso
 - 2 contestaron que sábados y domingos
 - 1 que los días de descanso son los domingos y feriados
- c- Cómo es el régimen de licencias anuales
 - 2 que generalmente se da de noviembre a marzo, sin afectar el trabajo.
 - 1 dice que el régimen de licencias depende de la antigüedad que tienen en ese puesto.
- d- Qué características tiene el trabajo nocturno
 - 2 dicen que no realiza
 - 1 que es poco
- e-Cuál es la edad mínima y la edad máxima para desempeñar ese puesto
 - dos dicen que la mínima es de 18 y la máxima de 60
 - 1 dice que la mínima es de 16
 -

5- Sistema de contratación

- a- Qué tipo de contrato laboral rige en la actividad desempeñada
 - El contrato es de acuerdo al tipo de trabajo del peón rural permanente
- b- Los niveles de remuneración son suficientes o insuficientes.
 - Las 3 dijeron que son suficientes
- c- Cobra algún tipo de adicional
 - Las 3 dijeron que SI

- d- Tiene posibilidad de acceder a adelantos o préstamos
 - Las 3 contestaron que SI
- e- Está habilitado para ejercer el usufructo de alguna extensión de tierra dentro de la explotación en provecho propio.
 - Las 3 contestaron que si
- f -Cuál es el grado de estabilidad en el puesto de trabajo
 - 11 dijeron que el grado de estabilidad es seguro
 - 2 que es Inseguro
- g - Qué antigüedad tiene en ese puesto
 - 1 contestó que tiene 32 años
 - 1 tiene de 10 años
 - 1 que tiene 15 años de antigüedad

6- Servicios sociales

- a- Está afiliado a alguna obra social
 - Las 3 Contestaron que si
- b- Cobra salario familiar
 - Las 3 contestaron que SI
- c- Existe algún servicio médico en la explotación donde trabaja
 - 1 Contestó que si
 - 2 contestaron que no
- d- Conoce cuál es la aseguradora de Riegos de Trabajo que le corresponde por el desempeño de su puesto de trabajo
 - Las 3 contestaron que SI
- e- La ART ha realizado tareas de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales entre los trabajadores.
 - 1 contestó que SI
 - 2 contestaron que NO
- f- Cómo evalúa el trato recibido por parte de los médicos y el resto del personal de las ART.
 - 2 contestaron que no conoce
 - 1 no contestó
- g- Concurrió a realizarse los exámenes médicos periódicos obligatorios
 - 2 contestaron que SI
 - 1 contestó que NO

7- Características de la vivienda

- a- Material de construcción y estado.
 - 3 son de material y están en buen estado
- b - Revoques internos
 - los 3 contestaron que si
- c - Tipos de pisos de la vivienda
 - los 3 contestaron que es alisado
- d - Número de habitaciones y número de habitantes
 - 1 tiene 4 habitaciones y 3 habitantes
 - 1 tienen 3 habitaciones y 5 habitantes
 - 1 que tienen 4 habitaciones 5 habitantes

- e - Disponibilidad de agua potable
 - contestaron que tienen agua potable de red
 - 2 tiene perforación con bomba
- f - Disponibilidad de sanitarios y destino de los desagües
 - los 3 contestaron que tienen sanitarios y cámara séptica
- g - Disponibilidad de luz eléctrica y disyuntor
 - 3 contestaron que si tienen luz eléctrica
 - 1 No tiene disyuntor
 - 2 si tienen
- h - Distancia de la vivienda familiar respecto del lugar de trabajo
 - 1 contestó que están a 200 mts
 - 1 contestó que queda a 3000mts
 - 1 contestó que queda a 300 mts.
- i - Distancia de la vivienda familiar del centro de atención médico mas cercano
 - 1 contestaron que a más de 4000 mts
 - 1 contestaron que a 37 km..
 - 1 contestó que a 7 km mts.

8- Educación de los hijos

- a - Número de hijos
 - 2 contestaron que tienen más de dos hijos
 - 1 contestó que tiene 1 hijos
- e- Nivel de escolaridad alcanzado y/o en curso de cada hijo
 - 1 contestó que alcanzaron el Nivel Primario
 - 2 contestaron que Alcanzaron el Nivel Secundario
- f- Transporte de los hijos entre la vivienda y el centro de cursado de los estudios
 - 1 contestó que va en colectivo
 - 2 contestaron que se los lleva en camioneta

9- Transporte del trabajador

- a- Qué medios de transporte utiliza para ir al lugar de trabajo
 - 2 van a caballo
 - 1 va a pie
- b- Qué medios de transporte utiliza dentro del establecimiento
 - 1 contestó que usa camioneta
 - 2 usan tractor

10- Herramientas y maquinarias

- a - Qué herramientas y maquinarias utiliza cotidianamente en su trabajo
 - Todos utilizan herramientas
- b - Son propias o del establecimiento
 - son del establecimiento
- c - En qué estado se encuentran
 - Todos contestaron que están en buen estado

11- Elementos de protección personal

- a- Dispone de elementos de protección personal para el desempeño de su trabajo
 - 2 contestaron que si tienen

- 1 contestó que no
- c - Quién se los provee
 - 2 los provee la empresa
 - 1 son propios
- d - Los utiliza regularmente y por qué
 - 2 contestaron que los usan por obligación
 - 1 no contestó
- e - Recibió capacitación para utilizar estos elementos
 - 2 contestaron que si
 - 1 no contestó

12- Información sobre salud y seguridad en el trabajo

- a - Recibió información sobre los riesgos que corre en el desempeño de su puesto de trabajo
 - 2 contestaron que SI
 - 1 contestó que NO
- b - Recibió algún tipo de capacitación para prevenir esos riesgos
 - 1 contestó que SI
 - 1 contestó que NO
 - 1 no contestó
- c - Conoce por experiencia propia las enfermedades profesionales derivadas de dicho trabajo.
 - Los 3 contestaron que SI
- d - Conoce sus derechos y obligaciones en los temas de salud y seguridad en el trabajo y si no es así, le gustaría conocerlos.
 - 1 contestó que SI
 - 2 contestaron que NO
- e - Cuando aprendió a desempeñar su puesto de trabajo, le enseñaron a prevenir accidentes o a cuidarse de las enfermedades profesionales del mismo.
 - 2 contestaron que SI
 - 1 contestó que NO

13 - Accidentes de trabajo

- a - Conoce algún accidente que le haya ocurrido a alguien realizando un trabajo igual al suyo.
 - 2 contestaron que SI
 - 1 contestó que NO
- b - Luego de ese accidente algo cambió en su lugar de trabajo o en usted mismo
 - 2 Contestaron que si
 - 1 no contestó
- c - Se podría haber prevenido ese accidente
 - 2 contestaron que si
 - 1 no contestó
- d - Usted podría transmitir esa experiencia a un hijo suyo, a un compañero, y si es así como lo haría.
 - Los 3 contestaron que si
- e - Le gustaría aprender a prestarse o prestar a otros los primeros auxilios en caso de un accidente de trabajo.

- todos contestaron que si

14 - Enfermedades profesionales

a - Conoce alguna enfermedad profesional que haya padecido alguien realizando un trabajo igual o semejante al suyo.

- todos contestaron que N

b- Luego de esa enfermedad cambió algo en usted o en el lugar de trabajo

- no contestaron

c - Se podría haber prevenido el contraer esa enfermedad

- ninguno contestó que no

g- Usted podría transmitir esa experiencia a un hijo suyo, a un compañero de trabajo y si es así como lo haría.

- No contestaron