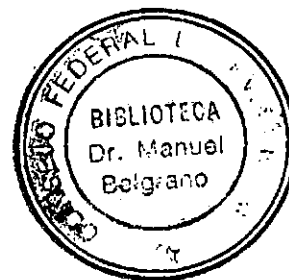


36446

ASPECTOS SOCIOLOGICOS DE LAS CONDICIONES  
Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN UN INGENIO AZUCARERO

DE LA PROVINCIA DE TUCUMAN



O/623  
A29  
III

Autora: Lic. O. Nelly Bendahan

F 313  
6.23  
M 22  
6211  
6250  
6210  
H12223

Año 1992

# CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

## I N D I C E

	Pág.
1. Aspectos metodológicos. . . . .	1
1.1. Objetivos . . . . .	1
1.2. Descripción del método. . . . .	1
NOTAS . . . . .	4
2. Información general sobre la empresa. . . . .	5
2.1. Localización y antigüedad del establecimiento . . . . .	5
2.2. Personal ocupado. . . . .	6
2.2.1 Condición de estabilidad. . . . .	6
2.2.2 Personal ocupado en fábrica en época de zafra . . . . .	8
2.2.3 Clasificación ocupacional . . . . .	8
2.3. Rotación de personal. . . . .	11
2.4. Reclutamiento del personal. . . . .	12
2.5. Servicios sociales de bienestar . . . . .	12
NOTAS . . . . .	14
3. Organización y contenido del trabajo. . . . .	15
3.1. Proceso de trabajo. . . . .	16
3.2. Descripción de tareas en algunos puestos de trabajo . . . . .	19
3.3. Duración y configuración del tiempo de trabajo. . . . .	23
3.3.1 Tipo de horarios. . . . .	23
3.3.2 Pausas. . . . .	26
3.3.3 Licencias . . . . .	27
3.4. Capacitación. . . . .	27
NOTAS . . . . .	30

## CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

	Pág.
4. Salarios . . . . .	31
5. Percepción de factores externos a la situación de trabajo . . .	33
6. Situación de los trabajadores en sus condiciones de vida. . . .	34
6.1. Características del lugar de residencia . . . . .	34
6.1.1 Servicios públicos disponibles. . . . .	35
6.1.2 Deportes y recreación . . . . .	36
6.1.3 Comisiones vecinales. . . . .	37
6.2. Características de las viviendas. . . . .	37
6.2.1 La vivienda de los trabajadores permanentes . . . . .	38
6.2.2 La vivienda de los trabajadores temporarios . . . . .	40
6.2.3 Tenencia de la vivienda . . . . .	42
6.3. La familia de los trabajadores. . . . .	43
6.3.1 Nivel educacional . . . . .	43
6.3.2 Ocupaciones de los miembros de la familia . . . . .	45
6.3.3 Atención de la salud. . . . .	46
NOTAS . . . . .	47
Cuadros . . . . .	51
Conclusiones. . . . .	59
Bibliografía. . . . .	62
Anexo . . . . .	66
Guía de entrevistas . . . . .	67

# CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

## INDICE DE CUADROS

	Pág.
Nº 1 : Personal ocupado en el ingenio en época de zafra, según condición de estabilidad. . . . .	52
Nº 2 : Personal ocupado en el ingenio en época de interzafra, según condición de estabilidad - Años 1989-90 . . . . .	52
Nº 3 : Personal ocupado en fábrica, según categoría socio-profesional y condición de estabilidad . . . . .	53
Nº 4 : Cantidad de trabajadores de fábrica en época de zafra, según secciones - Año 1990. . . . .	53
Nº 5 : Ocupaciones y categorías según fuentes de la información.	54
Nº 6 : Infraestructura de servicios públicos, según áreas barriales - Año 1991. . . . .	58

## 1. Metodología

### 1.1. Objetivos

Identificación de las condiciones y medio ambiente de trabajo y de las condiciones de vida de los trabajadores azucareros a nivel de un establecimiento.

### 1.2. Descripción del método

En la elaboración de la metodología se adoptaron los lineamientos trazados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el enfoque dado a la noción "Condiciones y medio ambiente de trabajo"<sup>(1)</sup> y por las ideas renovadoras de dicho concepto, aportadas por investigadores del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET)<sup>(2)</sup>.

En ambos enfoques se reconoce que diversos elementos inherentes al medio en el cual el trabajador desarrolla su actividad laboral influyen sobre su salud y su rendimiento. El concepto acuñado por la OIT se circunscribe al reconocimiento de tres aspectos básicos referidos a higiene, seguridad y medicina del trabajo. En tanto CEIL-CONICET, basándose en investigaciones realizadas por científicos europeos, estudiosos del tema, amplía el número de dimensiones, incluyendo las de índole sociológica, psicológica, antropológica, jurídica, económica, entre otras.

En esta parte del estudio se analizaron dimensiones que conforman los aspectos sociológicos del trabajo<sup>(3)</sup>, incluyendo factores propios a la organización, contenido y ambiente psicosocial del trabajo; abarcando también beneficios sociales percibidos por el trabajador, sistemas de remuneraciones y de capacitación y clasificación socio profesional.

Desde la perspectiva de la sociología del trabajo fue necesario evaluar también la calidad de vida del trabajador y su familia debido a la relación existente entre las condiciones de trabajo y las condiciones de vida de los trabajadores.

En la evaluación de la situación de los trabajadores del ingenio en sus condiciones de vida se tuvieron en cuenta: el hábitat, la conformación de la familia, nivel de educación del trabajador y miembros del grupo familiar, ocupaciones de los miembros del grupo familiar, atención de la salud, participación en actividades culturales y recreativas del trabajador y su familia.

El estudio es eminentemente cualitativo y se llevó a cabo en un ingenio de la provincia de Tucumán, que por sus características en cuanto a tecnología y cantidad de personal ocupado, se lo considera representativo del grupo de ingenios medianos de la provincia.

Esa condición del estudio y su aplicación en un solo ingenio azucarero impide realizar generalizaciones válidas para todo el sector de esta industria. Sí, puede servir para orientar sobre la implementación de medidas tendientes al mejoramiento de las condiciones de trabajo en ése y otros establecimientos que presenten características semejantes.

El relevamiento de información se realizó en el período comprendido entre agosto de 1990 y agosto de 1991.

Se utilizó una técnica combinada de entrevistas y observación directa de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. Se aplicó el método LEST<sup>(4)</sup> en las guías orientativas de observación de características de algunos puestos de trabajo, particularmente las que se refieren a exigencias de las tareas, carga mental y psíquica, requerimientos del puesto, etc.

La información cualitativa proviene de trabajadores de la empresa, del

personal directivo y jerárquico, de sindicalistas y de las familias de los trabajadores entrevistadas en sus propios domicilios.

La recolección de información estuvo orientada por los siguientes criterios:

1. Hay diferencias en las condiciones de trabajo según sea el sector de fábrica y el puesto de trabajo donde los obreros desempeñan su labor.
2. La situación de estabilidad/inestabilidad en el empleo influye en las condiciones de vida y de trabajo del obrero.
3. Las condiciones y medio ambiente de trabajo afectan de manera diversa a los diferentes grupos etarios.
4. Las condiciones y medio de trabajo (incluyendo las condiciones de vida de los trabajadores) acusan diferencias según las categorías socio-profesionales.

La información cuantitativa proviene de datos de registro de la empresa y se refiere a: cantidad de personal permanente y temporario; personal mensualizado y jornalizado; categorías ocupacionales; edad; sexo, salarios, etc. Estos datos comprenden el período 1989-1990.

NOTAS

- (1) OIT. Programa internacional para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo (PIACT), Ginebra, 1976.
- (2) Neffa, Julio C.: Reconsideración de la noción condiciones y medio ambiente de trabajo. Definición y contenido. Diversos enfoques y perspectivas (en CYMAT en la Argentina. I. Aspectos Metodológicos. Buenos Aires, 1987. Ed. CEIL-Humanitas.
- (3) Todo lo referente a infraestructura de la empresa (locales, equipamiento técnico, instalaciones eléctricas, etc.) y ambiente físico (temperatura, ruidos, gases tóxicos, etc.) son aspectos que también están contenidos en el concepto de CYMAT; son analizados por el equipo de la Universidad.
- (4) Guelaud, Françoise y otros: Para un análisis de las condiciones del trabajo obrero en la empresa. Investigación del Laboratorio de Economía y de Sociología del Trabajo del Centro Nacional de Investigación Científica (CNRS). Aix-en Provence (Francia). Método LEST. Traducido al español por Raúl Barbieri y Marta Novick. Biblioteca CEIL(CONICET). Buenos Aires, 1981.



## 2. Información general sobre la empresa

En el momento del estudio, la empresa enfrentaba problemas financieros; muy sintéticamente los entrevistados los explicaban en función de la crisis general de la economía del país y, en particular, de la provincia.

Esas dificultades financieras, según la información recogida, influían sobre las condiciones de trabajo en la empresa, especialmente sobre la aplicación de medidas de seguridad industrial -cuestión fundamental en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales- y de equipamiento sanitario.

Por otro lado, la situación crítica por la que atraviesa la industria azucarera en la provincia de Tucumán, afecta la estabilidad laboral de un número significativo de trabajadores (ver punto 2.2.1.) y es motivo de preocupación para la población de la localidad donde está ubicado el ingenio, cuya fuente principal de trabajo es esta empresa.

### 2.1. Localización y antigüedad del establecimiento

El ingenio donde se realizó el estudio está emplazado en un lugar de fácil accesibilidad para los trabajadores que, en su mayoría, usan sus bicicletas como medio de transporte.

A la planta fabril, construída en las primeras décadas del siglo, con el tiempo, se fueron agregando y ampliando locales y se incorporaron maquinarias de tecnología moderna.

## 2.2. Personal ocupado

En el momento del estudio el ingenio ocupaba 858 agentes, incluyendo en esta cifra a directivos de la empresa, personal de administración, trabajadores de fábrica, asesores técnicos y administrativos, supervisores, jefes de turno, personal de vigilancia, mayordomía, de hospital; esto es, la totalidad de personas que desempeñan su actividad en todas las secciones de la empresa.

A los fines del estudio interesa diferenciar entre: a) el personal que revista en ámbitos administrativos y contables, en oficinas y escritorios: "administración"; b) los que desarrollan su actividad total o parcialmente en fábrica (producción y mantenimiento), laboratorios y otros sectores afectados por condiciones ambientales riesgosas (conductor de caña, canchón, entre otros): "fábrica", incluyendo en este grupo a obreros, técnicos, profesionales y personal con cargo; c) los que se desempeñen en las secciones de mayordomía, vigilancia, almacén y asistencia social, a los que denominamos "otros".

En este estudio nos referiremos específicamente a los trabajadores de "fábrica" porque entendemos que son los agentes más afectados por condiciones y medio ambiente de trabajo.

### 2.2.1 Condición de estabilidad

El carácter estacional de la fabricación del azúcar condiciona la estabilidad laboral de un número importante de trabajadores del sector azucarero. Aproximadamente el 66% del total del personal que ocupaba el ingenio en el momento del estudio se desempeñaba como temporarios y eventuales. (ver Cuadro N° 1).

Durante el último período de interzafra -noviembre de 1989/mayo de 1990- el ingenio había ocupado solamente 274 trabajadores temporarios (ver Cuadro N° 2), con lo cual, aproximadamente la mitad de este grupo que había trabajado durante la zafra (322) quedó durante esos meses desempleado o parcialmente empleado en la empresa.

El empleo parcial significa que el ingenio ocupa durante los meses de interzafra trabajadores temporarios con una frecuencia de quince días al mes, particularmente a operarios y peones. De ese modo, según las opiniones recogidas, trataba de paliar las perturbaciones que ocasiona este sistema en la vida de los trabajadores.

Finalmente, se registran 25 obreros eventuales que la empresa ocupa en época de zafra. El empleo precario se hace más evidente en este tipo de trabajadores.

Por otra parte, la inestabilidad en el empleo obliga a muchos obreros a emigrar temporariamente a otras provincias en busca de trabajo transitorio.

Este fenómeno de inestabilidad laboral adquiere especial relevancia en un lugar donde faltan fuentes alternativas de trabajo y afecta particularmente a los operarios de fábrica que son los que conforman la mayoría del personal que ocupa la empresa.

El Cuadro N° 3 muestra que del total del personal que desarrolla su actividad en "fábrica", el 88% son operarios, el 12% restante son empleados de fábrica que desempeñan tareas de control, supervisión, o las propias de profesionales universitarios.

Asimismo, se puede observar que en ese grupo de 623 operarios, aproximadamente el 72% (446) son obreros temporarios, a los cuales nos referimos cuando señalamos la delicada situación laboral de este sector de trabajadores.

Por otro lado, considerando el grupo de empleados de "fábrica", numéricamente menos importante (83), el empleo temporario se reduce al 54% de ese grupo.

### 2.2.2 Personal ocupado en "fábrica" en época de zafra

En lo que hemos dado en denominar "fábrica", la distribución del personal no es homogénea en todas las secciones. El Cuadro N° 4 muestra que fabricaciones que abarca las secciones de sulfitación, encalación, calera, clarificación, decantación, filtros, evaporadores, atención melado, tachos, cristalizadores, centrífuga, refundición de azúcar, secadores y calentadores, alcanza la cifra más alta por la cantidad de personas que agrupa, representando el 21% del total del personal de "fábrica". Le siguen en importancia las secciones "salón de azúcar" (14%) donde se procede al pesado y embolsado del azúcar; "calderas" (11%), "canchón" y "trapiche" (aproximadamente 8% cada uno).

Tomadas en conjunto las secciones mencionadas precedentemente vemos que contienen alrededor del 62% del personal de fábrica. Esta cifra cobra importancia si se tiene en cuenta que justamente es en aquellas donde los trabajadores están más expuestos a los contaminantes, ya sea por ruidos, polvos (de cal, azúcar fino, cenizas, carbón en aire), gases y vapores de combustión y alta carga térmica (1). Las secciones de guardia de mantenimiento y talleres, con el 11% del personal ocupado en fábrica, también presentan riesgo alto (2).

### 2.2.3 Clasificación ocupacional

La Convención Colectiva para la Actividad Azucarera, año 1988, agrupa en ocho categorías las 278 ocupaciones o clases de oficios que requiere esta industria (3).

Por su parte, el ingenio proveyó información sobre 112 ocupaciones propias de operarios de fábrica, de las cuales describe 37 según el carácter y calificaciones de las tareas. Dichas ocupaciones pertenecen a las primeras seis categorías que fija el Convenio. En tanto que el sector de los trabajadores lo hizo sobre 23 ocupaciones encuadradas en las categorías 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7.

Tanto el personal de conducción del ingenio y los propios trabajadores afirmaron en las entrevistas que la empresa otorgaba en todas las ocupaciones y a todo el personal, una categoría más alta que la que estipula la Convención Colectiva. Ello ocurre solamente para incrementar el salario puesto que formalmente no todas las ocupaciones son beneficiadas, como se desprende del análisis comparativo de los datos de las diferentes fuentes.

En la información proveniente de los registros del ingenio, según se puede ver en el Cuadro N° 5 aparecen, sobre el total de 112 ocupaciones de esta fuente, solamente 13 con una categoría superior que la que asigna el Convenio y otras 2 con dos categorías más altas, representando todas ellas aproximadamente el 13%. En tanto que más de los dos tercios de las ocupaciones ostentan idéntica categorización y una, la del "hornero", aparece con una categoría más baja.

Por otro lado, en la información que proviene de los trabajadores, como se puede ver en el cuadro anteriormente mencionado, aparecen doce ocupaciones -del total de veintitrés provenientes de esta fuente- mostrando valores en las categorías que discrepan con las del Convenio: en ocho oficios los trabajadores manifiestan tener asignada una categoría más alta, coincidiendo con la información del ingenio en solamente cuatro de esas ocupaciones ("desprendedor", "maquinista de grúa", "peón de limpieza" y "prendedor"); en otras dos, "capataz de canchón" y "capataz de trapiche" se elevan en dos las categorías; y finalmente, en los casos de "medio oficial cobrero" y "oficial cobrero", los trabajadores que ejercen estos oficios declaran estar por debajo de la categoría que les correspondería.

Por otro lado, las fuentes consultadas muestran algunas ocupaciones clasificadas con dos categorías al mismo tiempo, es el caso del ingenio donde aparecen "embolsador", "embudero" y "encargado de cadenas", con categorías 2 y 3; y en la información de los trabajadores en la que se mencionan "oficiales" con categorías 6 y 7 y "obrero" o "peón" con categorías 1 y 2.

Estos dos últimos casos se explican por la existencia de "oficiales" que están equiparados a la categoría 7 de empleados. Son aquellos que en la época de interzafra están a cargo de una sección y conservan la categoría durante la zafra, aun cuando en ese período se desempeñen como simples oficiales.

En cuanto a los "obreros" o "peones", efectivamente tienen categorías diferentes según sean principiantes o posean una determinada permanencia en esas tareas dentro de la empresa.

Este aspecto de la calificación profesional tiene importancia no solamente por su incidencia en el salario del trabajador, sino también por la consideración social ligada a la tarea y por los aspectos psicosociales del ambiente de trabajo ligados a la misma.

El status social tiene que ver con el esfuerzo y el tiempo que implican una formación profesional previa, o simplemente el tiempo de aprendizaje derivado de la práctica (trabajo acumulado) en un puesto de trabajo.

Visto desde la perspectiva del aspecto psicosocial del ambiente de trabajo, la calificación profesional (o sus variaciones) se vincula con las posibilidades de autonomía, capacidad de eficiencia y aun con la seguridad física del trabajador.

Esto se ve reflejado en las opiniones vertidas por trabajadores temporarios que aún reconociendo que la empresa les asigna una categoría más elevada sólo a los fines del salario (ver punto 4.), manifiestan, sin em-

bargo, su desagrado porque durante el período de interzafra son contratados para realizar tareas que implican descensos en las categorías y que socialmente son vistas como de menor jerarquía, o bien que no se corresponden con su formación profesional y/o sus antecedentes laborales.

Por otro lado, es cierto que durante los meses en que el ingenio cesa su actividad fabril y se convierte en un gran taller, se torna casi imposible dar cabida a todas las ocupaciones y que por ello, las variaciones en las categorías ocupacionales obedecen, frecuentemente, al carácter estacional de esta producción industrial.

### 2.3. Rotación de personal

Actualmente, en este ingenio la rotación de personal es casi inexistente. El personal de planta permanente, en su mayoría, tiene entre 20 a 40 años de antigüedad y se retiran de la empresa recién en el momento en que se jubilan.

Los egresos, de acuerdo a la información recogida, se producen por jubilaciones y retiros voluntarios.

Este fenómeno de escasa rotación se da también con los obreros temporarios, particularmente en los dos últimos años, por efecto de la crisis económica por la que atraviesa el país. Cuando se inicia la zafra se presentan demandando trabajo casi todos los obreros que fueron contratados en la zafra anterior.

Años atrás, según los informantes, existía un número bastante importante de trabajadores temporarios, de alrededor de 40 a 50, que no se presentaban solicitando trabajo.

#### 2.4. Reclutamiento del personal

El método que empleaba usualmente este ingenio para cubrir las vacantes de planta permanente consistía en reclutar preferentemente a aquellos trabajadores que se habían desempeñado como temporarios y que hubieran acreditado mayor antigüedad e idoneidad.

Por efecto de la crisis económica en los últimos años no ingresa personal a planta. La empresa cubre los puestos vacantes con trabajadores temporarios, salvo para algunos de ellos, como por ejemplo, el de "asistente de caldera", para el cual recientemente se llamó a concurso interno.

Durante el período de interzafra, en el que el ingenio se convierte en un gran taller, la empresa emplea, para realizar tareas de mantenimiento y reparaciones, a trabajadores permanentes y temporarios. Estos últimos los recluta entre los mismos de esta clase que trabajaron en la última zafra, aunque es frecuente que les asignen otros puestos que requieren menor o ninguna calificación, con categorías más bajas. A modo de ejemplo podemos citar algunos casos que se detectaron en las entrevistas: "calderista", clasificado en la categoría 4 durante la zafra, pasa a cubrir tareas de peón, con categoría 2 en período de interzafra; "operador de centrífuga", en tiempo de zafra, categoría 4 y en período de interzafra, categoría 2; "foguista" con categoría 4 y 2 durante la zafra e interzafra respectivamente.

#### 2.5. Servicios sociales de bienestar

La infraestructura de servicios es inadecuada para satisfacer necesidades elementales de los trabajadores.

En el local destinado a fabricaciones no hay instalaciones de surtidores



de agua para beber, en su lugar existe un caño de agua surgente.

Los baños son deficientes en cuanto a: equipamiento, lugar donde están emplazados (distanciados de los puestos de trabajo de la mayoría de los obreros) y por las condiciones higiénicas que presentan a pesar de que la empresa tiene personal especialmente afectado a las tareas de limpieza de estos locales.

Los guardarropas son insuficientes, por lo cual los trabajadores deben compartirlos con sus compañeros.

El ingenio no cuenta con locales especiales donde los trabajadores puedan tomar sus refrigerios durante las pausas.

La empresa presta asistencia médica al personal y su grupo familiar a través de un consultorio médico y contribuye, respetando el Convenio Colectivo de Trabajo, con el 65 % del precio de los medicamentos que receten o autoricen los médicos del establecimiento.

Actualmente no brinda servicios de recreación a su personal para que los trabajadores puedan disponer de un espacio donde realizar actividades deportivas.

Hay otros beneficios sociales que brinda el ingenio a su personal respetando el Convenio Colectivo, tales:

- . venta de azúcar al personal con un descuento del 20 % en el precio sobre vagón ingenio que los trabajadores abonan en cuotas.
- . provisión de ropa de trabajo (un pantalón y una camisa), dos veces al año.
- . provisión de leche: a cada trabajador le corresponde medio ligro diario por cada hijo menor de ocho años de edad.

N O T A S

- (1) SOSA, Atilio S.A. y colaboradores: Diagnóstico y evaluación del riesgo laboral en la Azucarera en la Región NOA. Primera etapa: "Relevamiento y reconocimiento de zonas de riesgo en las fábricas y definición de áreas de intervención". Universidad Nacional de Tucumán. Facultad de Ciencias Exactas y Tecnología. Laboratorio de Evaluación y Control de Contaminantes Ambientales (LECCA). Tucumán, Argentina, 1988.
- (2) Op. cit.
- (3) En este Convenio quedan excluidas, entre otras, las siguientes categorías socio-profesionales: a) "gerentes y subgerentes"; b) "adscritos a las gerencias y administración"; c) "administradores y subadministradores"; d) "contadores y subcontadores"; e) "apoderados"; f) "jefes y subjefes de departamentos, de sección y asistentes"; g) "secretarios de los anteriores"; h) "profesionales universitarios que desempeñen su actividad como tales"; i) "supervisores, encargados y jefes de turno"; j) "asesores técnicos o administrativos"; k) "personal de vigilancia que desempeñan tareas de seguridad y custodia de los bienes del establecimiento"; l) "personal jerarquizado de los centros de cómputo o áreas de informática".

### 3. Organización y contenido del trabajo

Se entiende por "organización del trabajo" el modo que tiene la empresa de sistematizar las respuestas a las necesidades de su sistema de producción.

La organización del trabajo, entonces, está estrechamente ligada al "contenido del trabajo", definido a partir del proceso de trabajo y de las calificaciones profesionales que requieren las operaciones que abarca este proceso. A su vez, la "organización del trabajo" está relacionada con el tipo de producción de esta industria, que es continua y en serie.

Asimismo, las propias características de la industria azucarera, cuya expresión máxima es la estacionalidad, hacen que la organización del trabajo imprima a determinados aspectos (que junto a otros conforman las condiciones de trabajo) modalidades particulares contempladas en la legislación laboral.

Entre esos aspectos se cuentan: la duración y distribución del tiempo de trabajo y particularmente en lo que se refiere a horarios, pausas, descansos semanales, extensión de la jornada de trabajo, alternancia semanal de turnos, incluido el nocturno; relaciones contractuales derivadas de la estacionalidad de la producción y determinantes de la ocupación estacional para un grupo importante de trabajadores.

Otros aspectos que implica el concepto "organización del trabajo" se refieren al tipo de remuneración y a las formas del cálculo (sueldo mensual, jornales liquidados quincenalmente, jornales liquidados según el rendimiento; primas por riesgos o insalubridad de la tarea, etc.), así como también a variaciones periódicas en las categorías ocupacionales y en las tareas.

Antes de entrar al análisis de las dimensiones mencionadas y a fin de ilustrar sobre las condiciones en que el trabajador del azúcar debe desarrollar su labor, haremos una breve reseña del proceso de trabajo.

## 3.1. Proceso de trabajo

Con la finalidad de ilustrar el proceso de trabajo se resume aquí, muy sintéticamente, la descripción en cada una de las secciones, de las maquinarias y operaciones que intervienen en la fabricación del azúcar, que realizara el Equipo de investigadores de la Universidad Nacional de Tucumán, expuesta en su trabajo "Diagnóstico y Evaluación del Riesgo Laboral en la Industria Azucarera de la Región NOA" (1).

## - Sección Canchón

(Espacio exterior donde se procede a la recepción de la materia prima, en paquetes o a granel).

Máquinas y aparatosOperaciones

- mesas alimentadoras
- conductora auxiliar
- separador magnético

- recepción de materia prima
- lavado de materia prima (a veces)
- separador de elementos metal-ferrosos

- conductora principal (con cuchillas)

- troceado de la caña

- desfibradores

- desmenuzado y comienzo de la extracción de jugo.

## - Sección Trapiche

Máquinas y aparatosOperaciones

- molinos

- extracción del "jugo puro"

## - Sección Clarificación

Máquinas y aparatosOperaciones

- tamices

- tamizado (separación de los materia-

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- hornos (para la combustión del azufre)</li> <li>- tanques con agitador (para preparación de lechada de cal)</li> <li>- batería de intercambiadores de calor</li> <li>- tanque sedimentador o clarificador continuo</li> <li>- filtros rotatorios al vacío (filtros Oliver)</li> </ul> | <p>les sólidos en suspensión que contiene el "jugo puro")</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sulfitación</li> <li>- encalado</li> <li>- calentamiento</li> <li>- decantación (separación del material insoluble que contiene el jugo)</li> <li>- filtración (del líquido contenido en la cachaza. El líquido es reciclado a la operación de sulfitación o encalación y la cachaza eliminada).</li> </ul> |
|--|--|

- Sección Evaporación

Maquinas y aparatos

Operaciones

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- evaporadores (generalmente son cuatro y actúan en serie)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- evaporación (del líquido obtenido en la decantación para obtener el "melado")</li> </ul> |
|--|---|

- Sección Cocimiento

Máquinas y aparatos

Operaciones

- |   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- tachos de cocimiento operados individualmente</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- cocimiento (se opera individualmente y no en serie, continuando la evaporación a baja temperatura hasta obtener la "masa cocida" de la 1ª, 2ª y 3ª)</li> <li>- siembra (agregado de cristales de azúcar)</li> </ul> |
|---|--|

- Sección Cristalización

Máquinas y aparatos

- cristalizadores

Operaciones

- cristalización (por enfriamiento uniforme)

- Sección Centrifugación

Maquinas y aparatos

- centrífugas

Operaciones

- filtración centrífuga que separa las mieles de los cristales, quedando retenida en los canastos de tela, el azúcar.

- Sección Secado y Embolsado

Máquinas y aparatos

- secaderos rotatorios
- cintas transportadoras
- balanza

Operaciones

- secado del azúcar que sale de la centrifugación
- transporte del azúcar seco a silos
- pesado y embolsado en cantidad de 50 kg

- Sección Fraccionamiento

Máquinas y aparatos

- balanzas

Operaciones

- fraccionamiento del azúcar en bolsas de 1 kg
- almacenamiento en depósitos

- Sección Calderas

Máquinas y aparatos

- calderas

Operaciones

- alimentación de calderas con bagazo y gas

- Sección Usina

### 3.2. Descripción de tareas en algunos puestos de trabajo

Con el propósito de detectar elementos de las condiciones de trabajo que pueden llegar a influir sobre aspectos físicos y psicosociales del trabajador se describe a continuación algunos puestos y las tareas que requieren las operaciones del proceso de fabricación del azúcar, mencionadas en el ítem anterior, que fueron observadas directamente durante el estudio en la fábrica.

Previamente a dicha descripción, cabe hacer algunas consideraciones generales sobre el tipo de trabajo, la exigencia de la tarea y la carga mental del trabajo.

En esta industria coexisten diferentes tipos de trabajo (2):

- a) "manual sin máquinas" que el operario efectúa con o sin ayuda de herramientas simples, como son, por ejemplo, destornilladores, martillos, pinzas, etc.; o bien automáticas, como son, entre otras, pulidoras, taladradoras.
- b) "manual con máquinas" que el obrero realiza efectuando una serie de operaciones regulares, bien definidas, con una máquina, como es el caso del maquinista de grúa que alimenta con caña los conductores a trapiche.

c) "de vigilancia de máquinas o de aparatos semiautomáticos": se trata fundamentalmente de vigilancia y control de las máquinas y aparatos con limitado número de operaciones manuales regulares, caso del operario que controla desde un tablero de mando el funcionamiento del trapiche, por ejemplo.

En este tipo de trabajo, las intervenciones que el obrero debe realizar pueden ser: "fijadas previamente y bien determinadas", como es el caso de los operarios que controlan el accionar de las centrífugas automáticas, o bien "aleatorias y dependientes de eventualidades que puedan ocurrir en la máquina".

El ingenio tiene organizada su producción en forma continua y en serie, por ello la exigencia de la tarea y la carga mental de trabajo cobran especial relevancia, particularmente en los casos, bastante frecuentes, en que los obreros se ven precisados a trabajar un tiempo suplementario a su jornada normal (ver punto 3.3.1.).

Es necesario destacar que la evaluación que aquí se hace de las variables "exigencia de la tarea" y "carga mental de trabajo" es meramente aproximativa debido a las dificultades existentes en su medición, por los altos componentes subjetivos que comportan y por otros factores individuales y socioculturales que requerirían de estudios específicos.

En efecto, tanto la exigencia de la tarea para el operario y la carga mental que éste experimenta dependen, en parte, de su resistencia y de su capacidad de adaptación, en las cuales intervienen, a su vez, una serie de factores puramente individuales, como son, por ejemplo: edad, peso, talla, estado físico y psíquico, experiencia en la realización de la tarea, hábitos socioculturales de trabajo, etc.

Los puestos observados y de los que se recabó información a los trabajadores que los ocupan son los que a continuación se describen:



- Cebador de trapiche: El operario ejecuta la tarea que consiste en controlar y vigilar, desde un tablero de mando, el funcionamiento de la máquina que alimenta con caña el trapiche.

Esta tarea es tensionante porque el operario no puede hablar ni cometer errores; no puede abandonar el puesto de trabajo si antes no es relevado por otro trabajador.

Como todo trabajo de este tipo, de vigilancia y control de máquinas, exige mucha atención de parte del operador que debe realizar prácticamente las mismas operaciones de manera irregular.

- Capataz (3) de trapiche: Este puesto es ocupado por el trabajador más experimentado de la sección que además de distribuir el trabajo entre los obreros y vigilar su ejecución, debe participar en el mismo ejecutando las tareas más difíciles.

Si se tiene en cuenta que la carga mental se mide por el esfuerzo necesario para movilizar la energía mental que requiere la atención (4), se puede inferir que la carga mental que experimenta un capataz es alta debido a los trabajos que debe realizar: concentrar la atención en múltiples tareas efectuadas por un conjunto de operarios, resolver problemas emergentes, ejecutar las tareas más difíciles que exigen la pericia que otorga la experiencia laboral vivida.

- Tiplero : El operario que ocupa este puesto opera los evaporadores que actúan en serie.  
Su tarea consiste en regular el funcionamiento de

los evaporadores de manera que produzcan la salida necesaria de vapor para que el azúcar contenga la cantidad adecuada de agua.

Cuando la molienda es regular, el trabajo es repetitivo, pero si se produce alguna eventualidad -como por ejemplo la aceleración o retraso en la molienda o si se detiene el trapiche- el operario debe actuar con rapidez para modificar la salida de vapor a fin de prevenir accidentes o evitar que se malogre el producto. De ahí que este operario no pueda abandonar su puesto de trabajo.

- Maestro de azúcar : En este puesto el operario controla de manera empírica el punto de cristalización o grado del azúcar. La tarea es manual, el operario toma muestras y determina, visualmente, el momento que finaliza la cocción para dar comienzo a la descarga de la "masa cocida" hacia los cristalizadores donde se completa el proceso de cristalización del azúcar.

En este puesto, la tarea implica una gran experiencia del operario en este trabajo y requiere concentración de la atención para evitar el riesgo de malograr la producción de aproximadamente 300 bolsas de azúcar.

- Operador de centrífuga: En este puesto la tarea consiste en controlar y vigilar el funcionamiento de las centrífugas automáticas (máquinas que separan los sólidos de los líquidos).

El operario acciona válvulas, hace funcionar las bombas, pone en marcha la centrífuga, regula la velocidad de rotación del tanque, etc.

En este puesto el nivel de exigencia de atención por parte del operador es alto; debe intervenir de manera irregular para efectuar acciones previamente determinadas y también actuar aleatoriamente ante algún imprevisto.

- Prendedor y desprendedor (5)

Los puestos de trabajo descriptos, así como otros -por ejemplo "encalador", "sulfitador", "alimentador de caldera", etc.- que requieren un nivel alto de concentración de la atención de manera continua durante un lapso más o menos prolongado, además de producir fatiga mental restringe las posibilidades de comunicación del trabajador con sus compañeros; factor que puede llegar a intensificar la carga mental de la tarea.

Esta somera descripción de algunos puestos de trabajo ilustran sobre la necesidad de tomar en cuenta las exigencias de las tareas y la carga que experimenta el trabajador cuando se diagrama la distribución del tiempo de trabajo, especialmente para el cumplimiento de turnos suplementarios, pausas y días de descanso semanal.

### **3.3. Duración y distribución del tiempo de trabajo**

#### **3.3.1 Tipo de horario**

El horario de funcionamiento de la empresa difiere según el período de actividad: zafra e interzafra.

En época de zafra la fábrica funciona a pleno régimen y en tres turnos durante todo el período.

Los turnos diarios son los siguientes: de 4 a 12 horas, 12 a 21 horas y 21 a 4 horas.

Si bien el primer turno abarca ocho horas, el segundo nueve y el tercero, horario nocturno, siete, el promedio de la jornada, distribuyendo el tiempo de trabajo en tres semanas (18 días laborables), es de ocho horas debido a que el personal rota de turno semanalmente, de lunes a domingo, con los siguientes horarios:

- 1ª semana : 4 a 12 horas
- 2ª semana : 21 a 4 horas
- 3ª semana : 12 a 21 horas
- 4ª semana : comienza a repetirse el ciclo

Los días de reposo semanal varían de semana a semana, quedando excluido el domingo como día de descanso. El diagrama es el siguiente:

- 1ª semana : viernes o sábado
- 2ª semana : lunes o miércoles
- 3ª semana : miércoles o jueves

Asimismo, existe una jornada reducida de seis horas diarias para aquellos trabajadores que realizan tareas insalubres, como son por ejemplo, las de sulfitación, encalación, trabajos en hornos de caldera, limpieza de baños, etc.

El tiempo suplementario de trabajo está vinculado al tipo de producción continua. Los trabajadores entrevistados mencionan que durante el tiempo que dura la zafra, deben realizar "turnos extras" con bastante frecuencia, generalmente para cubrir la ausencia de algún trabajador. Como no se puede abandonar el puesto el que ha cumplido su turno debe proseguir trabajando en el siguiente, con lo cual, en esos casos, la jornada se extiende a dieciseis horas.

La empresa, por su parte, también reconoce que los trabajadores en época

de zafra realizan horas suplementarias de trabajo.

En el mes de julio se cumplieron 13.700 horas extraordinarias; esto significa 17 hs/H en el mes si todo el personal de fábrica hubiera participado.

La frecuencia del cambio de horarios semanales, así como el trabajo en horas suplementarias y el horario nocturno pueden provocar efectos negativos sobre la salud, la vida familiar y social de los trabajadores y sobre el plano del trabajo.

En este sentido se manifestaron algunos de los trabajadores entrevistados que expresaron, en lo que respecta a la salud, sufrir de dolores de cabeza, nerviosismo y dificultades digestivas, particularmente cuando les toca el horario nocturno con el agregado del "turno extra".

En el plano familiar, de acuerdo a la información que sale de entrevistas a familiares, serían los niños de corta edad los que más se resentirían con la falta de sincronización de los horarios del padre -comidas y descanso- en relación con los del resto de la familia.

Finalmente, las posibilidades de desarrollo educativo también se ven restringidas para aquellos obreros que cursan estudios secundarios en horarios nocturnos. De acuerdo a lo manifestado por algunos de los entrevistados, actualmente no les dan preferencia en el turno a los que estudian para facilitarles la concurrencia a la escuela. Para salvar estos obstáculos los trabajadores recurren a la solidaridad de compañeros que cubren las ausencias.

Por otro lado, hubieron trabajadores que manifestaron opiniones que reflejan aceptación respecto a la frecuencia de alternancia de turno y del cumplimiento de horas suplementarias. Particularmente por estas últimas se observó cierta complacencia puesto que ellas les permite incrementar los salarios que resultan insuficientes para cubrir sus necesidades básicas.

El tipo de horario rotativo descrito más arriba es el que se aplica a los

obreros de fábrica, guardias de mantenimiento y laboratorios. Los trabajadores de taller -cobreros, carpinteros, plomeros, caldereros-, los de oficina técnica, administración e higiene industrial se rigen por el sistema de turnos fijos, discontinuos. Los horarios son los siguientes:

lunes a viernes : 8 a 12 horas y 14 a 18 horas  
sábado : 7 a 11 horas

con lo cual totalizan 44 horas de trabajo semanal. El domingo es día de reposo semanal para estos empleados de la empresa.

Estos trabajadores no realizan horas suplementarias.

Durante la época de interzafra los horarios se uniforman para todos los trabajadores. Cumplen turnos fijos, discontinuos y trabajan 45 horas semanales, de lunes a viernes. Unicamente el personal de vigilancia y seguridad mantiene guardias nocturnas.

### 3.3.2 Pausas

Interesa ocuparse de las pausas particularmente cuando se trata de ciertos trabajos que exigen que el trabajador, en ciertos momentos, pueda detener su trabajo y recuperarse de la fatiga ya sea física (por esfuerzos musculares de levantar pesos o posturales) o mental (producidos por trabajos repetitivos, de exigencia de tiempo o de gran intensidad y esfuerzos de atención).

De acuerdo a la información de la empresa, hay una pausa por turno, de veinte minutos, durante la cual los trabajadores pueden ingerir algún alimento. Por otra parte, los obreros entrevistados manifestaron que existe flexibilidad en la oportunidad para realizarla. En general descansan quince minutos en el mismo lugar del puesto de trabajo cuando se produce un tiempo de espera en el desarrollo del proceso de producción. Durante es-

ta pausa suelen beber mate cocido que pagan los propios trabajadores.

### 3.3.3 Licencias

Se respeta la legislación vigente al respecto.

Las vacaciones anuales se han visto disminuidas para los trabajadores que tienen entre 20 y 30 años de trabajo en esta fábrica, debido a que perdieron su antigüedad con el cambio de firma, ocurrido recientemente.

### 3.4 Capacitación

La capacitación que debe brindar la empresa, puede ser analizada desde diferentes ópticas. Estas abarcan desde cuestiones relativas a la eficiencia del trabajador en la tarea hasta las cuestiones de seguridad requeridas en la prevención de riesgos de accidentes y la conservación de la salud en los lugares de trabajo.

Todos estos enfoques, incluso el de la difusión de los derechos de los trabajadores respecto a esas cuestiones, son encarados por la sociología del trabajo que se ocupa del grupo social que actúa en un determinado ambiente de trabajo.

Ahora bien, debido a los efectos modificadores que puede llegar a tener la capacitación sobre hábitos y actitudes de los trabajadores en su conducta laboral (cuidado de su salud, prevención de accidentes) o para el logro de su idoneidad profesional (como fuente de gratificaciones psicológicas), su implantación en la empresa (o la falta) forma parte de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Conscientes de la importancia de este aspecto, los directivos del

ingenio brindaron su colaboración a la Universidad Nacional de Tucumán para que a través de uno de sus programas de extensión universitaria, realizara cursos de capacitación de los trabajadores del Ingenio.

Estos cursos fueron desarrollados en el año 1990 por los investigadores del Laboratorio de Evaluación y Control de Contaminantes Ambientales (L.E.C.C.A.) de la Facultad de Ciencias Exactas y Tecnología utilizando un modelo pedagógico participativo, en los que, a partir de la experiencia laboral de los propios trabajadores, impartieron nociones básicas de higiene y seguridad.

Por su parte, los trabajadores entrevistados que habían participado en esos cursos los evaluaron positivamente, destacando su utilidad y necesidad. Algunas de las opiniones recogidas son ilustrativas de ello:

- (Nosotros, los trabajadores) "hemos tratado de aplicar lo que aprendimos (en el curso) y lo que está al alcance hacer. Teniendo el conocimiento uno trata de llevarlo a la práctica".
- (Los cursos) "fueron útiles porque después en cada sección se han tratado los temas con los compañeros que no participaron".

Algunos entrevistados opinaron positivamente acerca de los cursos por los conocimientos que adquirieron, aunque advirtieron sobre la dificultad de llevarlos a la práctica:

- "se hace difícil aplicar lo que uno aprendió (en el curso), especialmente en época de molienda; uno trata de realizar el trabajo lo más rápido posible y como se pueda, y a veces con más riesgo".
- "los cursos fueron lindos pero después no se los lleva a la práctica porque la patronal no da los protectores, por ejemplo, no da guantes para manejar válvulas calientes, mangueras calientes, etc. Los reclamamos y dicen que no hay plata".



La capacitación en la tarea a desempeñar, ya sea al nuevo trabajador o al que va a ocupar un nuevo puesto de trabajo, es empírica. La transmiten en la práctica los operarios que tienen más experiencia a los compañeros con menores conocimientos del oficio.

En cambio, es de destacar la política de la empresa respecto a la formación profesional de su personal fuera de la empresa, que da preferencia en el turno a los trabajadores que concurren a las escuelas nocturnas. Aunque, en el momento en que se relevó la información esta práctica había sido suspendida momentáneamente en razón de la crítica situación por la que atravesaba el ingenio.

NOTAS

- (1) SOSA, Atilio B.A. y colaboradores: "Diagnóstico y Evaluación del Riesgo Laboral en la Industria Azucarera en la Región NOA", Primera Etapa. Universidad Nacional de Tucuman. Facultad de Ciencias Exactas y Tecnología. Año 1986.
- (2) La conceptualización de los tipos de trabajo pertenece al Método LEST, expuesto en "Para un Análisis de las Condiciones de Trabajo Obrero en la Empresa". Investigación del Laboratorio de Economía y de Sociología del Trabajo del C.N.R.S. Aix-en Provence (Francia), realizada por los investigadores Françoise Guelaud, Marie-Noel Beauchesne, Jacques Gautrat y Guy Roustang.
- (3) Hay dos clases de capataces: 1) el descripto en el puesto. Este trabajador ejerce la misma ocupación que el personal que tiene a su cargo y está clasificado con las categorías 5, 6 y 7; y 2) son encargados de sección, excluidos del Convenio por pertenecer al personal cuyas funciones son similares a las de los "jefes", tienen funciones más amplias que los anteriores, organizan, controlan y vigilan el trabajo de la sección, preparan el programa y el orden de las operaciones y, por lo general, no participan directamente del trabajo.
- (4) GUELAUD, Françoise y otros: "Para un análisis de las condiciones del trabajo obrero en la empresa". Op. cit.
- (5) Puestos descriptos por la Dra. Inés Fontau en "Riesgo de accidente de los trabajadores de un ingenio azucarero de la provincia de Tucumán" (págs. 39/40).

#### 4. Salarios

El sistema de remuneraciones que aplica esta empresa es el que regula el Convenio Colectivo para el personal permanente y temporario de la industria azucarera.

El personal es remunerado de la siguiente manera:

- a) sueldo mensual: cobran salario mensual fijo los obreros y empleados permanentes de fábrica y empleados administrativos permanentes y temporarios.
- b) jornal: a los obreros temporarios se les liquida el jornal quincenalmente, calculado sobre la base de los días efectivamente trabajados; esto es, no se les abonan los días de descanso semanal. En cambio, sí les pagan los días feriados nacionales aunque no hayan trabajado.
- c) a destajo: se liquida el salario de esta manera a los estibadores, ya sean permanentes o temporarios, de acuerdo al rendimiento, calculado en base a la cantidad de bolsas acarreadas (la bolsa tiene un precio sujeto al jornal).

Asimismo, de acuerdo a la normativa, la empresa abona los siguientes adicionales:

- horas extraordinarias o suplementarias: con un recargo del 50% calculado sobre el salario mensual (trabajadores mensualizados) o quincenal (trabajadores temporarios jornalizados) en los días laborables y 100% en los días de descanso semanal y feriados.
- antigüedad: se abona una compensación económica por antigüedad al personal permanente y temporario. A estos últimos se la calcula en base a los días de trabajo efectivo en un año calendario. Se considera por cada año, 300 días de trabajo efectivo en la empresa. De este modo so-

lamente cobran antigüedad aquellos obreros temporarios que hubieren trabajado durante la zafra e interzafra.

Al personal permanente se le suman los días a lo largo de varios años sin considerar si son continuos o discontinuos.

Con el cambio de firma de la empresa, ocurrido en los últimos años, los trabajadores perdieron la antigüedad adquirida en el ingenio hasta ese momento.

- título: este adicional lo perciben tanto los trabajadores permanentes como los temporarios que posean un título relacionado con la función que desempeñan.
- viáticos: se abonan a ambos tipos de trabajadores en las ocasiones en que deben trasladarse fuera del radio de la empresa para efectuar trabajos y que sean comisionados para ello.
- trabajos en altura: perciben un adicional del 25 % del tiempo trabajado, calculado sobre el salario básico, aquellos trabajadores permanentes o temporarios que deben realizar su tarea por arriba de los 3 metros de altura.
- premio por zafra: la empresa abona cinco jornales de premio al personal permanente y temporario al finalizar la zafra. Este premio está sujeto a la asistencia.

Asimismo, la empresa abona al personal permanente y temporario las asignaciones familiares correspondientes.

En el cálculo del salario, este ingenio abona a su personal el jornal correspondiente a una categoría superior a la que tienen asignada; por ejemplo: los oficiales encuadrados en el Convenio en la categoría 6, la empresa los ha equiparado a la categoría VII de empleados de fábrica, abonándoles la diferencia. Este ascenso en la categoría abarca a todos su personal para incrementar el salario.

## 5. Percepción de factores externos a la situación de trabajo

Las condiciones de trabajo dentro de la empresa tienen relación con factores externos que pertenecen al contexto más amplio de la economía tucumana y del país. Si bien estos factores son externos a la situación de trabajo dentro de la empresa, funcionan determinándola.

Estas condiciones externas están referidas a la crisis por la que atraviesa la industria azucarera en la provincia. Los trabajadores entrevistados en su totalidad (permanentes de fábrica y temporarios) evidenciaron percibir, en diferentes grados de conciencia, esta situación, especialmente por su repercusión en la microeconomía del ingenio.

Las manifestaciones expresadas por los trabajadores reflejaban desde la preocupación inmediata por percibir con retraso retroactividades, provisión de ropa de trabajo y elementos de seguridad, hasta una comprensión global de la situación. En este sentido hubieron trabajadores que explicaron la situación insegura por la que atravesaba la empresa a partir del proceso de monopolización de esta industria, destacando el papel que juegan en este proceso las empresas de mayor eficiencia fabril. Pero todos en general expresaban su temor por la situación incierta del ingenio que se constituye en una amenaza para toda la población de la localidad, cuya vida económica se centra en esta industria.

Este fenómeno de la percepción de los factores externos a la propia situación de trabajo que tienen los obreros sirve para explicar, en parte, ciertas conductas adaptativas de los actores. La mayoría de los entrevistados aceptaba resignadamente ciertas condiciones negativas en el ambiente de trabajo, como serían por ejemplo: condiciones inseguras por la falta de medidas de prevención de riesgos de sufrir accidentes y enfermedades profesionales, horarios excesivamente extendidos en determinadas circunstancias, etc. Las justificaban por la crisis, aceptándolas por el temor de perder la fuente de trabajo si obligaban a la empresa a realizar "gastos inoportunos".

## 6. Situación de los trabajadores en sus condiciones de vida

Se define aquí el concepto "condiciones de vida" a partir de circunstancias de orden socio-cultural y de infraestructura física que conforman el entorno vital del trabajador y su familia.

Dichas circunstancias abarcan cuestiones concernientes a la conformación del grupo familiar, el hábitat, a las posibilidades de acceso a la salud, a la educación, de logro de metas y aspiraciones, participación en la recreación de la cultura, etc.

Por supuesto que el concepto "condiciones de vida" no excluye las propias de la esfera estrictamente laboral -como son el salario, horarios y jornadas de trabajo, estabilidad en el empleo, salubridad y seguridad del medio ambiente de trabajo, índole de las tareas, etc.- puesto que ambas constituyen las condiciones de existencia de ese hombre trabajador y, por ende, se tornan inseparables.

Es así que en la descripción de la situación del trabajador y su grupo familiar en sus condiciones de vida se hace referencia constantemente a condiciones de trabajo y se tratan de establecer relaciones pertinentes.

### 6.1. Características del lugar de residencia

Los trabajadores residen en la misma localidad donde está situado el ingenio, distribuidos en áreas barriales que se hallan alrededor del mismo y del caso céntrico de la ciudad.

Se detectaron once barrios<sup>(1)</sup> cuyas denominaciones se reemplazan con los códigos "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G", "H", "I", "J", "K".

Los domicilios de los trabajadores entrevistados durante el estudio están ubicados en los ocho primeros barrios: "A", "B", "C", "D", "E", "F", "G" y "H".

La descripción que sigue corresponde a dichas áreas.

#### 6.1.1 Servicios disponibles

El Cuadro N° 6 muestra que las áreas barriales no son totalmente homogéneas en cuanto a su infraestructura de servicios públicos, aunque en general están bien abastecidas de servicios esenciales, especialmente aquellas donde habitan más cantidad de trabajadores ("A", "C", "D" y "B").<sup>(2)</sup>

Todos los barrios cuentan con alumbrado público y redes de distribución domiciliaria de agua potable y electricidad. Algunos disponen también de redes de desagüe cloacal ("A", "D" y "C") y de gas natural ("A" y "D").

Todos disponen del sistema municipal de recolección de residuos domiciliarios. Algunos reciben el servicio diariamente ("A", "D", "C", "B" y "F"), otros, dos o tres veces por semana.

Solamente dos de estas áreas disponen de desagües pluviales ("A" y "C") y calles pavimentadas ("A" y "D").

Los que carecen de desagües pluviales como "B", "F", "E", "H" y "G", en algunas calles sufren inundaciones frecuentes.

En cuanto a la disponibilidad de establecimientos asistenciales de salud y educación, se puede observar que todos disponen de hospital o dispensarios en las cercanías. Lo mismo ocurre con las escuelas de nivel primario y medio.

La mayoría dispone de jardines de infantes, contrariamente a lo que ocurre con las guarderías, que faltan en casi todos, y la única de carácter oficial brindada por la Municipalidad, no alcanza a satisfacer la demanda.

El Correo y los teléfonos públicos están ubicados en la zona céntrica de la ciudad, su disponibilidad para los pobladores de las áreas barriales depende de la distancia entre éstas y el casco céntrico.

Los entrevistados se mostraron satisfechos en cuanto a la disponibilidad de comercios de alimentos en el barrio.

En cuanto a las farmacias, casi todos los entrevistados afirmaron disponer de una en las cercanías; solamente los trabajadores de "H" y "G" están un poco más alejados.

#### 6.1.2 Deportes y recreación

En la localidad existen alrededor de once centros deportivos distribuidos en casi todas las áreas barriales. La mayoría son clubes o canchas de carácter privado. El municipio mantiene dos, brindando los servicios gratuitamente a los pobladores de la localidad.

Los trabajadores entrevistados y sus hijos practican deportes.

El Municipio de la localidad tiene organizadas, además de actividades deportivas, otras de índole cultural (teatro, exposiciones, conciertos, conferencias), brindando con ello un espacio para expresarse a artistas y músicos lugareños y también para difundir, entre su población, expresiones de la cultura de otras regiones del país.

En el grupo estudiado, la actitud de los trabajadores y sus familias hacia las actividades culturales que se desarrollan en la ciudad difiere según la edad y el nivel educacional.



Los adultos de menor nivel de instrucción, en su totalidad, no hacían mención de ellas y manifestaban -cuando se les preguntaba- desconocimiento y desinterés.

Contrariamente, los operarios jóvenes de mayor calificación técnica y los hijos jóvenes de obreros -muchos de ellos trabajadores del ingenio-, con mayor nivel de educación que sus padres y con aspiraciones de superar la condición de obreros, valoran positivamente estas actividades participando de las mismas.

### 6.1.3. Comisiones Vecinales

En los barrios descriptos existen Comisiones Vecinales, organizadas con el fin de resolver los problemas que se suscitan en el mismo (arreglo de calles, alumbrado, etc.). En algunos, estas Comisiones se disuelven después de lograr la meta; en otros, tienen permanencia en el tiempo, según sea el grado de conciencia comunitaria de sus pobladores.

En estas comisiones vecinales los que participan son los adultos, especialmente las mujeres realizando festivales, ferias y rifas para recaudar fondos destinados a financiar las obras necesarias para el barrio. A los hombres se les reserva el papel de peticionar a las autoridades municipales y realizar gestiones en ese ámbito.

## 6.2. Características de las viviendas

El nivel de vivienda<sup>(3)</sup> de los trabajadores del grupo entrevistado no es homogéneo. Los operarios permanentes de fábrica se ubican en el nivel relativo más alto en lo que respecta a la calidad de la vivienda y a las condiciones de comodidad.

Las viviendas de este grupo alcanzaron los puntajes más altos (entre 2.38 y 2.85). Solamente un caso que registró un valor notoriamente bajo (1.85) se hallaba, en el momento del estudio, en trabajos de refacción y mejoramiento.

Las viviendas de los trabajadores temporarios se ubican en el nivel relativo bajo (entre 0.54 y 1.54). Un solo caso que alcanzó un puntaje propio del nivel más alto (2.31) es el de un obrero soltero que vive en la casa de su padre, operario permanente de fábrica.

#### **6.2.1. Las viviendas de los trabajadores permanentes.**

Aproximadamente la mitad de los trabajadores permanentes habitan viviendas cuya edificación responde a normas constructivas, en tanto que las restantes aparecen construídas gradualmente; alrededor de un núcleo inicial se fueron agregando locales. No obstante, los materiales de paredes, techos y pisos, la existencia de ventanas y de baños y cocinas dentro del núcleo de la vivienda muestran, en general, un buen hábitat.

Asimismo, el mobiliario observado y la información recogida sobre el equipamiento de artefactos adicionales que contribuyen a la comodidad y el acceso a la información y el esparcimiento (lavarropas, radio, televisión, equipo de audio), advierten sobre una tendencia a mantener condiciones satisfactorias en el ámbito del hogar por parte de estos trabajadores.

Todas estas viviendas incluyen un local de "representación" y espacios exteriores en parte abiertos y en parte techados, algunos son galerías y porches cuidadosamente construídos; en otras, son simples improvisaciones realizadas en el patio trasero.

El disponer de estos espacios abiertos, donde la familia realiza parte de los quehaceres domésticos cotidianos, suele ser una necesidad originada no

solamente en el clima sino también en hábitos de la cultura campesina de la región a la que pertenecen por sus orígenes muchos de estos trabajadores.

Algunas de estas viviendas poseen huertas donde los mismos trabajadores, o las esposas de ellos, cultivan verduras para el consumo familiar. En algunas viviendas se observó también la existencia de jardines, generalmente ubicados en la parte posterior de la vivienda.

Por otro lado, todas estas viviendas son adecuadas al tamaño de las familias que las habitan. La relación "personas/cuartos" arroja un valor medio de 1.3, cifra representativa puesto que los puntajes oscilan entre 1 y 1.75.

En lo que respecta a cocinas y baños y los servicios sanitarios necesarios, la situación es la que se describe a continuación:

Todas las viviendas cuentan con agua corriente y excepto una<sup>(\*)</sup>, que la extrae de pozo de segunda napa, con motobomba, están conectadas a la red pública de agua potable.

Todas las viviendas, sin excepción, poseen luz eléctrica.

La cocina, en todas las viviendas, es un local exclusivo para cocinar o cocinar y comer; están integradas al núcleo y equipadas con los elementos básicos: cocina, pileta para lavar la vajilla, con agua corriente (en su mayoría provistas de agua caliente y fría), con desagüe a red cloacal o a pozo ciego, armarios guarda-vajilla, mesa, heladera<sup>(\*\*)</sup>.

En una de estas viviendas, aunque disponía de un local exclusivo para cocinar, el artefacto para cocinar estaba ubicado en el patio, bajo una galería.

El baño, en todas las viviendas, cuenta con los sanitarios indispensables

---

(\*) En este caso, la calle donde está ubicada esta vivienda aún no había realizado el tendido de la red de agua potable.

(\*\*) Este elemento en algunas viviendas suele estar ubicado en otra dependencia de la casa.

para la higiene: inodoro con arrastre de agua y desagüe cloacal o a pozo ciego, ducha con agua caliente y fría (en un sólo caso disponían únicamente de agua fría), lavatorio y unas pocas tienen bañera.

El sistema de excretas utilizado (cloacas o pozo ciego) depende de la existencia de red cloacal en la calle. Todas las casas que disponen de este servicio público han hecho la conexión.

#### 6.2.2. Las viviendas de los trabajadores temporarios.

En general estas viviendas muestran precariedad, ya sea por los elementos constructivos, la carencia de servicios sanitarios adecuados a las necesidades de higiene, por los índices de hacinamiento o por el simple cuidado en el mantenimiento.

Algunas viviendas son prefabricadas de madera, otras tienen sectores de material a los que se agregaron locales prefabricados. Los techos generalmente son de cinc o cinc y cartón. Los pisos de cemento o de tierra.

La mayoría cuenta con agua potable pero solamente dos de ellas tienen tendido de la red dentro de la casa, el resto de las que dispone de agua provista por la red pública es porque el municipio les hizo la conexión colocando una canilla a la entrada. Finalmente, se encontraron dos viviendas que careciendo de este servicio público, se abastecen, en un caso, tomando el agua de un pozo de 10 m de profundidad y en otro, acarreándola de la calle.

Todas las viviendas de este grupo de trabajadores dispone de electricidad.

En la mayoría de las viviendas la cocina está ubicada fuera del núcleo; a veces están instaladas en galerías improvisadas con chapas, o simples "ramadas". En dos casos se observó que la cocina está instalada en una habitación que sirve a la vez de dormitorio, estar y comedor.

Casi todas estas casas carecen de piletas para lavar la vajilla utilizando, para ello, baldes.

Para cocinar los alimentos casi todos utilizan cocina o anafes alimentados a gas en garrafa. En un caso, aun poseyendo este artefacto, prefieren utilizar la cocina a leña porque el combustible resulta más barato.

En cuanto a la conservación de los alimentos, la mayoría dispone de heladera.

Exceptuando dos casas que poseen baño instalado -con inodoros con arrastre de agua y desagüe a pozo ciego y ducha- en todas las demás hay letrinas en el patio.

Por otro lado, los altos índices de hacinamiento que acusan la mayoría de estas viviendas (entre 6 y 7 personas por cuarto) está indicando la misma precariedad observada a través de las características anteriormente descritas. En este aspecto, las casas que presentan las condiciones adecuadas al tamaño de la familia son las mismas que poseen condiciones satisfactorias en otras dimensiones.

En lo que respecta al cuidado y mantenimiento de las viviendas, no hay homogeneidad. Algunas aparecen bien cuidadas y con detalles estéticos que indican esfuerzos por parte de sus moradores por mejorar su calidad de vida. En estos casos correspondía a familias cuyos ingresos eran un poco más altos porque otros miembros del grupo familiar trabajaban. Otras, en cambio, parecen reflejar el desaliento de las personas que tras muchos años de trabajo no lograron resolver su situación de inestabilidad en el empleo y superar su pobreza.

En cuanto al equipamiento de artefactos adicionales, todas poseen radio y/o televisión.

Se observó que todas estas viviendas poseen espacios abiertos a los que se

les da un uso intensivo. Allí, preparan los alimentos, comen o se reúne la familia a compartir el tiempo libre.

En esos espacios exteriores crían aves y una sola del total de familias entrevistadas, cultiva verduras destinadas al consumo.

### 6.2.3. Tenencia de la vivienda.

Los trabajadores permanentes, en su totalidad, son propietarios de las viviendas que habitan. Algunos, compraron el terreno con recursos propios y fueron edificándola gradualmente ellos mismos, generalmente con la ayuda de algún familiar. Otros, la adquirieron a través de los planes del Instituto Provincial de la Vivienda financiados con créditos del Banco Hipotecario Nacional.

Entre los trabajadores temporarios también son mayoría los propietarios de sus viviendas y aquellos que no lo son es porque habitan en la casa de sus padres que sí son propietarios.

Casi todos los trabajadores temporarios entrevistados construyeron ellos mismos sus viviendas. Algunos de ellos edificaron sobre terrenos de propietarios desconocidos, por lo cual están impositibilitados de escriturar su propiedad. Los restantes carecen de escritura por falta de recursos para pagarla.

### 6.3. La familia de los trabajadores

La vida del obrero del azúcar se desenvuelve en el marco de la familia. Predominan entre ellos las familias nucleares, particularmente entre los trabajadores permanentes. En cambio, es frecuente encontrar entre los operarios, especialmente los peones, las familias extensas. Esto se da más como una imposición de la pobreza que como pauta cultural. A menudo los hijos casados se ven obligados a permanecer en la vivienda de sus padres por falta de recursos para mantener su propia familia.

Los hijos de los trabajadores permanentes, que debido a su origen tienen mayores posibilidades de hallar inserción en el sistema productivo, abandonan el hogar de sus padres en el momento en que se casan.

En ambos grupos predomina la familia numerosa. El promedio de hijos entre los trabajadores permanentes es de 3, 4; el de los temporarios ronda alrededor de 4.

En general, los jóvenes actualmente tienden a permanecer en el lugar. Es más frecuente la emigración de los hijos de los trabajadores temporarios.

#### 6.3.1. Nivel educacional

Existe en general, por parte de los padres entrevistados, una buena predisposición hacia la educación para sus hijos. Según manifestaron, son cuidadosos en cumplir con la escolarización de los menores y desean que prosigan los estudios una vez finalizado el ciclo primario y aun el nivel medio. Confían que sus hijos, a través del estudio, logren salir de la condición de obreros del azúcar. Esto es, conciben a la educación solamente como un canal de ascenso social sin llegar a tener una conciencia clara de su significación en el desarrollo de la personalidad.