



Universidad de la Repùblica  
Facultad de Psicología  
Instituto de Psicología Social  
Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo  
Unidad Curricular MPEP – 2014

***“Estudio exploratorio sobre la problemática de ausentismo que se presenta en las trabajadoras y los trabajadores de los laboratorios nacionales”.***

Docente: Lic. Noelia Correa

Estudiantes:

Fiorella Cassaniti:.....	4.202.415-3
Mirtha de Sosa: .....	1.163.924-4
Mónica Nalerio: .....	3.846.794-3
Eric Paiz: .....	4.505.190-9
Stefanie Pereyra: .....	4.704.745-7

Montevideo, 27 de noviembre de 2014.

## **ÍNDICE:**

Resumen .....	Pág. 4
Identificación del problema a analizar.....	Pág. 5
Presentación del caso .....	Pág. 6
Objetivo General .....	Pág. 6
Objetivos Específicos .....	Pág. 7
Antecedentes .....	Pág. 7
Marco Teórico.....	Pág. 11
Ausentismo.....	Pág. 11
Trabajo.....	Pág. 12
Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) .....	Pág. 13
La influencia de las Cymat .....	Pág. 14
Carga global del trabajo .....	Pág. 15
Condiciones de trabajo .....	Pág. 15
Género .....	Pág. 16
Metodología.....	Pág. 18
Entrevistas.....	Pág. 19
Sistematización de datos .....	Pág. 19
Observación .....	Pág. 19
Presentación de resultados .....	Pág. 20
Análisis de la información.....	Pág. 20
Datos obtenidos por SETIF.....	Pág. 20
Información obtenida de las entrevistas sobre la percepción de algunos de los representantes de SIMA sobre la problemática de ausentismo.....	Pág. 28
Análisis de las entrevistas.....	Pág. 28
Causas.....	Pág. 28

Condición y medio ambiente de trabajo.....	Pág. 29
Género.....	.Pág. 30
Estrategias de prevención.....	Pág. 31
Consecuencias.....	Pág. 32
Conclusiones.....	Pág. 33
Referencias bibliográficas.....	Pág. 35
Anexos .....	Pág. 39

## **Resumen**

El presente trabajo da cuenta de la intervención llevada a cabo por un grupo de cinco estudiantes pertenecientes a la práctica anual del Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo del Instituto de Psicología Social de la Facultad de Psicología. La intervención se realizó en el Sindicato de la Industria de Medicamentos y Afines (S.I.M.A.) – PIT-CNT. En la misma se abordó la problemática de ausentismo que se presenta en los/as trabajadores/as de los Laboratorios Nacionales. Los objetivos propuestos en la intervención, implicaron el aporte al conocimiento en relación a la temática, relevar las diferencias y principales patologías asociadas al ausentismo en función del sexo y edad, así como también conocer la percepción de los integrantes del sindicato de la industria, de las características y patologías que lo generan. La metodología llevada a cabo para la intervención fue de carácter cualitativo, empleándose técnicas cualitativas y cuantitativas. Por medio de entrevistas semidirigidas, realizadas a dirigentes del sindicato y la sistematización de datos secundarios provistos por el Seguro de Enfermedad de los Trabajadores de la Industria Farmacéutica (SETIF), se intentó realizar un acercamiento a los objetivos planteados. Allí se pudo concluir que un factor importante, fue la cantidad específica de patologías prevalentes en las certificaciones del año 2013 en los trabajadores/as con ausentismo, la prevalencia del sexo femenino sobre el masculino en las mismas y la necesidad de establecer las causas que generan ausentismo. Así mismo la importancia de trabajar desde lo organizacional sobre las causas que lo ocasionan.

## **Identificación del problema a analizar**

La temática abordada durante la práctica fue el Ausentismo Laboral que se presenta en las trabajadoras y en los trabajadores de los Laboratorios Nacionales. La elección de la misma se realizó en función de un interés por parte de la Organización con la cual se trabajó, en este caso el Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines (S.I.M.A.), y en común acuerdo con los estudiantes que conformaron el equipo de trabajo.

Esta temática es identificada por S.I.M.A. como un verdadero problema que viene afectando a su industria desde un largo tiempo atrás. Esta identificación del ausentismo como problemática se explicitó por los referentes de S.I.M.A. con los que se tuvieron los primeros acercamientos. En los mismos se expresaron los altos registros de ausentismo en la industria, que se constataron a través de las diferentes técnicas tanto cuantitativas como cualitativas que se aplicaron en la intervención. Otro aspecto importante destacado por los integrantes de SIMA son las consecuencias negativas que genera el ausentismo en relación al clima laboral y el relacionamiento interpersonal de los compañeros de trabajo.

Desde el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convenio Nacional Trabajadores (PIT - CNT), el 1º de mayo de 2013 en el acto central por el Día de los Trabajadores, el dirigente Read (2013) orador de la jornada manifestó públicamente que el ausentismo laboral es un problema a nivel nacional. Si bien en su concepción sobre el problema, lo atribuye a factores diferentes a los estudiados por el equipo de trabajo, su manifestación fue evidencia clara de que la temática afecta a la Industria del Trabajo en el país, y que existe por parte del PIT-CNT un acentuado interés y la necesidad colectiva de buscar y encontrar soluciones.

Desde este marco de antecedentes sobre la problematización de la temática el equipo de trabajo se planteó como objetivo central a través del diseño de una metodología apropiada aportar a SIMA un mayor conocimiento sobre el ausentismo laboral que se presenta en los Laboratorios Nacionales.

## **Presentación del caso**

Nuestra práctica tiene lugar en el Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines, que a partir del año 2006 se fundó como asociación civil, pero su historia se inicia en el año 1961 con la unificación de la Asociación de Empleados y Obreros de Laboratorios y la Asociación de Propagandistas Médicos del Uruguay.

Dentro de las clasificaciones que propone Mintzberg (1991), podemos pensar a SIMA como una Organización Misionera, en donde lo que predomina es la ideología siendo la fuerza dentro de la organización. Esta ideología predominante es definida como:

un rico sistema de valores y creencias sobre una organización, compartido por sus miembros, que lo distingue de otras organizaciones (...) la característica clave de tal ideología es su poder unificador, ata al individuo generando un sentido de misión (...) una integración de objetivos individuales y de la organización (Mintzberg, H., 1991, p. 261).

La ideología para Mintzberg (1991) se desarrolla a través del tiempo conformando la historia que identifica a la organización. Dentro de este marco conceptual se describe a SIMA como una organización que busca promover la participación, la solidaridad y la justicia social defendiendo los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

La intervención se desarrolló durante el presente año (2014), y en la misma se co-construyó la demanda junto a S.I.M.A., realizando por parte del equipo de trabajo un estudio exploratorio sobre la problemática de ausentismo que presentan las trabajadoras y trabajadores de los laboratorios nacionales.

Para llevar adelante el estudio planificado se diseñó y presentó un plan de trabajo aprobado por SIMA que contó con los siguientes objetivos:

### **Objetivo general**

- Aportar al conocimiento sobre la problemática de ausentismo que se presenta en los trabajadores y trabajadoras de los laboratorios nacionales.

## **Objetivos específicos**

- Relevar las diferentes y principales patologías asociadas al ausentismo de las trabajadoras y los trabajadores de los laboratorios nacionales durante el año 2013.
- Dar cuenta de la prevalencia de las diferentes patologías en relación al sexo y la edad de las trabajadoras y los trabajadores de los laboratorios nacionales.
- Conocer la percepción que tienen los integrantes del Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines (S.I.M.A.) con respecto a las características y al grupo de patologías que generan ausentismo.

## **Antecedentes**

En Uruguay, un estudio llevado a cabo por Danatro (1997) titulado “Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública de Montevideo: 1994 - 1995”, se indaga el ausentismo mediante el análisis de las certificaciones médicas realizadas en Montevideo por los trabajadores de la institución seleccionada. Algunas de las variables utilizadas que se analizaron para mostrar la magnitud del ausentismo de causa médica fueron: la edad, el sexo, el escalafón, el turno laboral, los días de ausencia, los días de comienzo de la certificación, el período estacional, la patología. Se observó un predominio de patologías osteomusculares y respiratorias, con prevalencia en los meses invernales y mayor cantidad de certificaciones en mujeres. En este estudio se describe la importancia de la causa médica y la multifactorialidad en el ausentismo laboral.

Un trabajo realizado en el Hospital de Clínicas, en el año 2008, expuesto en el artículo “Impacto de las condiciones laborales en la salud de trabajadores de un centro quirúrgico” sobre las condiciones de trabajo de un sector en particular, destaca que inicialmente los trabajadores y trabajadoras, ven al trabajo como un constructor de identidades, constituyen una adaptación colectiva a los riesgos que no pueden ser resueltos por la organización, lo cual muestra que son actitudes individuales o colectivas que se desarrollan en forma de respuesta a los riesgos que se presentan en su ambiente laboral. Es importante acentuar en la relación que destacan los autores de autonomía-satisfacción laboral; que está directamente ligada a la motivación y a la cohesión grupal, pese a las diferentes circunstancias que no siempre son las mejores en relación al salario y/o a las exigencias laborales. Allí el ausentismo se presenta por los problemas ligados a la organización del trabajo en ese sector, pero a la vez es visto como

un problema a nivel general en toda la institución. En este caso, el ausentismo genera una sobrecarga para la mayoría de los trabajadores. (Tomasina, Bozzo, Chaves & Pucci, 2008).

Se realizó un estudio exploratorio por Martínez y Saldarriaga (2008) a través de La Universidad de Antioquia (Medellín) de la Facultad Nacional de Colombia denominado "Inactividad Física y Ausentismo en el Ámbito Laboral" donde se aborda el ausentismo laboral y su relación con el sedentarismo. Para el estudio se tomó como muestra la población de una Institución determinada. Se comparó la frecuencia, duración, costo y causas de la incapacidad en relación con el sexo, la edad y la práctica regular de actividad física. El estudio contrasta la prevalencia de ausentismo en tres grupos de personas tomados de la misma población laboral pero que tienen diferente grado de exposición a la actividad física (activos, sedentarios y mixtos). Para el análisis se tomó en cuenta todos los reportes de ausencia laboral registrados durante el año 2003.

Los resultados concluyen que la población sedentaria se ausenta más frecuentemente que los activos, siendo la duración del periodo de ausentismo mayor que el de quienes realizan actividad física asiduamente, y se sugiere que el período de recuperación es más corto y mejor en quienes realizan actividad física. El estudio concluye planteando como opción estratégica en salud ocupacional la implementación de programas que promocionen la actividad física en el lugar de trabajo.

Un artículo elaborado por Medina (2009) "Absentismo laboral, ¿punto y final con la crisis?" aborda la problemática del ausentismo laboral en España en situación de crisis económica y financiera, haciendo referencia a los cambios drásticos que se llevaron a cabo para sobrevivir. La crisis ha mejorado la productividad de los empleados y ha disminuido el índice de ausentismo laboral. La autora puntualiza diferencias entre los periodos de bonanza económica (2000-2007) donde el ausentismo laboral aumentó en un 50 % y por otra parte en la situación actual donde los trabajadores cuidan más sus bajas y evitan el ausentismo sin causa justificada, corroborando así una tendencia, que afirma que cuando la economía funciona bien el ausentismo aumenta. Hace referencia a los peligros de estas actitudes por parte de los trabajadores, haciendo hincapié en la confusión que se puede generar con la obligación de ir al lugar de trabajo aún estando incapacitados por enfermedad, aumentando los riesgos a la salud.

Referido a las medidas para combatir el ausentismo laboral, un artículo realizado por Nueno (2010) "Las nuevas medidas introducidas en el sistema español de Seguridad Social para reducir el absentismo" expone que la tasa de ausentismo laboral es del 5,3% en España frente al 4,6% de media en Europa, utilizando los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), divulga que un 22% del total se ausentan del trabajo diariamente. A causa de las consecuencias del ausentismo, por año se pierden unas 223 millones de horas de trabajo, lo que se traduce en un coste para las empresas de 9,1 billones de euros (estudio realizado por Aon Consulting) y supone para la Hacienda pública un gasto de 7.000 millones de euros, siendo para el Estado el segundo gasto más grande después del destinado a pagar pensiones. Se propone un cambio normativo para paliar el ausentismo injustificado de los trabajadores, controlando los procesos de incapacidad temporal derivados de accidentes no laborales y enfermedades comunes. En otro sentido se intenta establecer un sistema de incentivos económicos dirigidos a las empresas dado que no han sido proclives a abordar la problemática en relación a la prevención del ausentismo.

En otro artículo de Moreda (2011) "El gran reto con el que nos enfrentamos es la participación plena en la gestión del absentismo laboral" se le realiza una entrevista al presidente de la Sociedad de Prevención de FREMAP de España, Mariano de Diego Hernández. El profesional señala como uno de los retos principales a nivel laboral, la participación en la gestión del ausentismo laboral , relacionado con la salud. Por otra parte refiere al ausentismo laboral que se presenta en las grandes empresas como una dificultad y un verdadero drama en las pequeñas empresas. Para el entrevistado la problemática se enfrenta con sentido de responsabilidad y adoptando medidas encaminadas a evitarlo considerando que en España la mayor causa de ausentismo laboral es la visita al médico con un 22% sobre el total.

También en España se aborda por parte de Franco (2011) en "El absentismo laboral en España y propuestas antiabsentismo desde el punto de vista legal" desde una perspectiva jurídica, el ausentismo en un doble sentido. Por un lado el que incluye las ausencias y faltas de asistencia del trabajador al trabajo y las faltas de puntualidad (ausentismo laboral propiamente dicho). Por otra parte, el ausentismo presencial, que incluye el tiempo de trabajo perdido, donde el trabajador acude al lugar de trabajo pero se dedica a otras tareas que no están relacionadas con su puesto de trabajo (por ejemplo, uso y abuso de teléfonos y computadoras con fines particulares). Se explicita el marco y tratamiento legal en relación a los sistemas de

control de las empresas y la regulación de las horas no trabajadas por responsabilidad del empresario o por fuerza mayor. También se aborda el régimen jurídico sancionatorio y jurisprudencial de las faltas de puntualidad y asistencia al trabajo. Se alude al control de ausentismo presencial y la jurisprudencia acerca del abuso en la utilización de las computadoras y teléfonos de la empresa, cómo las grabaciones realizadas en el lugar de trabajo por parte de los trabajadores. También se hace hincapié en lo que refiere a la problemática de ausentismo dentro de la negociación colectiva.

Un trabajo de Bruno, Del Pino y Alfonso (2011) "Caracterización del ausentismo laboral en trabajadores de la Dirección Nacional de Sanidad de las Fuerzas Armadas durante el año 2011" caracterizó el ausentismo laboral de los trabajadores de la Dirección Nacional de las Fuerzas Armadas de Uruguay (D.N.S.FF.AA) Se realizó un estudio descriptivo del ausentismo y su distribución en el tiempo según el sexo, la ocupación y las causas del mismo. Se concluyó que durante el año 2011 se registraron un total de 3114 certificaciones por enfermedad en los trabajadores de las D.N.S.FF.AA. El ausentismo presentó un patrón estacional con predominio en los meses invernales, identificándose como principal causa de ausencia laboral las enfermedades respiratorias. La mayoría de los casos registrados correspondieron al sexo femenino. En lo que hace referencia a la ocupación, la mayor cantidad se registró en el personal que se desempeñaba en tareas de enfermería.

Un trabajo realizado en el sector hotelero (Pallarès, et al., 2014) "El absentismo laboral en empleados del sector hotelero" analiza los estudios de investigación que evalúan el comportamiento absentista en el sector hotelero. Se utilizan registros de incapacidades temporales como indicador del ausentismo de los trabajadores. Estos estudios han concluido que es posible reducir el ausentismo laboral, a partir de dos estrategias de afrontamiento, por un lado mejorar los procesos de reclutamiento, selección, capacitación del personal y también evaluando las diferencias individuales y los aspectos contextuales que se relacionan con una mejor calidad del servicio.

## **Marco Teórico**

El marco conceptual requerido para esta intervención demanda la definición de temáticas complejas e interrelacionadas que requieren para su aprehensión abordajes multidisciplinarios. En este sentido se desarrollarán los conceptos de ausentismo, trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo y género.

### **Ausentismo**

Se tomaron varias definiciones de ausentismo para abordar esta problemática, incluimos las dos más relevantes. Por un lado la definición de La Organización Internacional del Trabajo (1991), citado por Ramirez de la Roche (2007), quien lo define como:

la no asistencia al trabajo por parte de un empleado del que se pensaba que iba a asistir; quedan excluidos los periodos de vacaciones y huelgas, ausentismo por causa médica, como el periodo de baja laboral, que se acepta como atribuible a una incapacidad del individuo excepción hecha para la derivada del embarazo normal o la prisión (p1).

Y por otro lado la definición expresada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1997) quien define al ausentismo como: "la incapacidad temporal, prolongada o permanente para trabajar como resultado de una enfermedad o dolencia". Esta definición fue seleccionada por considerar para la intervención específicamente este tipo de ausentismo, segregando otro tipo de ausentismo denominado abstencionismo (Blasco de Luna, et al., 2013) o ausentismo presencial (Franco, 2011), que implica la concurrencia al lugar de trabajo para realizar actividades personales, o que no tienen que ver con las del rol laboral.

Según García (2011) el ausentismo laboral puede ser producto de factores como el deterioro de las relaciones laborales generando problemáticas en torno a lo social, lo laboral y económico. En los aspectos laborales puede verse una falta de motivación por las tareas repetitivas por ejemplo, lo mismo sucede cuando existe la desmotivación en relación a la remuneración en función de las tareas que se realizan (influenciándose en lo económico).

Trae aparejado consecuencias como reducción de ingresos, pérdida de bienestar físico, pérdida de trabajo o bien inconvenientes o conflictos con compañeros o superiores (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 1997). Este fenómeno se ha abordado por múltiples disciplinas en las que se encuentra la medicina, la psicología, la economía, la administración de empresas y últimamente por parte de la organización industrial y recursos humanos (Blasco de Luna et al. 2013) denotando la complejidad de la problemática y la necesidad de abordajes multidisciplinarios.

## **Trabajo**

Para la referencia teórica sobre el concepto de Trabajo, se decidió tomar el texto de Noguera (2002) quién propone ajustar dicho concepto a la realidad, al ahora, diciendo que así como ha sido el concepto probablemente más estudiado, ha sido también el peor trabajado.

El autor propone varios ejes teóricos para posicionarse y estudiar las diferentes posturas. Uno de ellos gira en torno a la valorización versus el desprecio al trabajo; valorización como dignidad y valor social. Contrario del desprecio, visto como un dominio (Noguera, 2002).

Propone un concepto amplio lo que engloba al trabajo está puesto en sí mismo (como puede ser “pintar un cuadro”) y cuyo objetivo implica una realización personal. Relacionado al momento donde se crean vínculos, y donde el ser se desarrolla a sí mismo. Distinto del concepto reducido el cual no da lugar a que el ser potencie su autonomía o su autorrealización personal (Noguera, 2002).

De todas formas, Noguera (2002) cree que lo importante del desarrollo humano está dado en que éste pueda dominar y controlar la producción y no ésta a él.

Para Habermas (1976) sin embargo, según Noguera (2002), plantea una concepción de que el ser humano transforma al mundo según sus deseos. Para éste, el trabajo se reduce a las operaciones técnicas, y está dentro del sistema que lleva a cabo la reproducción material del mundo de la vida.

Otro de los autores trabajados, es Rieznik (2001) quién introduce una definición de trabajo vista como producto del capitalismo. El cual aparece como resultado de una fuerza

productiva que se establece en las relaciones de producción. De éste se extraen de forma breve algunos puntos relevantes que se exponen para dar cuenta de la transición del concepto de trabajo.

El hombre mediante el trabajo, actúa sobre la naturaleza y la transforma, transformándose a sí mismo (Rieznik, 2001)

La modernidad es concebida como un producto o como resultado del trabajo. Es lo que le permite al hombre amoldar el entorno a sus propias necesidades y donde el crecimiento es la clave de la producción (Rieznik, 2001). En esta época el trabajo asalariado es la única definición de trabajo, donde se separa a los productores de su medio de producción. Ya no sería una actividad vital, porque dice que el trabajo determina diferentes clases sociales y con ello, la división del hombre (refiere al trabajo manual del mental, por ej). Lo define como un trabajo enajenado (Rieznik, 2001)

### **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT)**

Las condiciones y medio ambiente de trabajo constituyen un aspecto fundamental al momento de problematizar el ausentismo laboral. Se toman los postulados teóricos inicialmente de Neffa (2002) para desarrollar las CYMAT. Las mismas contienen dos dimensiones, la objetiva y la subjetiva. En este sentido a los aspectos de clara identificación y caracterización (cuantificables) que son investigados por profesionales deberán articularse las percepciones de los trabajadores implicados. Ambas dimensiones (objetiva y subjetiva), implica la contribución entre profesionales y trabajadores. Estos últimos, se encuentran en una inmejorable situación para poder dar cuenta de las consecuencias que tienen los riesgos laborales sobre su salud. Es pertinente anexar al diagnóstico técnico de los profesionales las reflexiones, percepciones y vivencias de los trabajadores que son partícipes de su propia actividad laboral. Esta dimensión subjetiva a la que hace referencia el autor es un aspecto crucial para generar acciones colectivas de partici en relación a prevención de riesgos y mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo (Neffa, 2002).

Las CYMAT procuran la erradicación de los riesgos laborales, considerando que involucran a todos los trabajadores, no se intenta aislarlos de los riesgos sino que se busca eliminar los mismos. Las CYMAT se alejan de la concepción individualista y sus métodos como

generar hábitos seguros de trabajo, modificar las actitudes y los comportamientos o utilizar los equipos de protección personal, dado que todas son formas de convivir con el riesgo. Se pone el acento en la eliminación del riesgo en su misma fuente acudiendo al potencial científico y tecnológico, como también a los aspectos ergonómicos que se aplican para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo (Neffa, 2002).

Desde este enfoque es importante ocuparse de forma preventiva en la propia concepción de la organización del trabajo (el aspecto arquitectónico, las maquinarias, las herramientas) para poder eliminar desde la génesis los riesgos laborales. Si esta prevención primaria no funciona se recurre a la ergonomía de reparación para reducir o controlar el riesgo, considerando en última instancia la imposición de los equipos de protección individual. Esta concepción también alude a la atención del riesgo potencial, que puede suceder a través de incidentes (Neffa, 2002).

### ***La influencia de las CYMAT***

Las condiciones y medio ambiente de trabajo tienen influencia directa sobre la salud de todos los trabajadores y también de sus familiares. Esta problemática es de carácter colectivo dada la interrelación entre las personas y los sistemas de colaboración que se establecen en los lugares de trabajo. Considerando la estrecha relación entre salud y trabajo se postula que los riesgos y las enfermedades profesionales se generan en el proceso de trabajo y no fuera de él. Por lo tanto mejorar las CYMAT implica reducir los riesgos y las enfermedades profesionales para los trabajadores. Es necesario para tal mejora, la creación dentro de las empresas de organismos que participen activamente en las condiciones y medio ambiente de trabajo conjuntamente con la inserción de la innovación tecnológica (Neffa, 2002).

Es necesario precisar una definición que englobe todos los aspectos que constituyen las CYMAT dentro del proceso de trabajo:

las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida,

asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados (Neffa, 2002, p28).

Neffa (2002) menciona dos aspectos principalmente en relación a las exigencias, restricciones y demandas del puesto del trabajo, estos factores son los socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción por un lado, por otra parte el conjunto de condiciones y medio ambiente de trabajo. Ambos factores, están intrínsecamente relacionados y configuran conjuntamente lo que se denominan carga global de trabajo.

### ***Carga global del trabajo***

La carga global de trabajo es consecuencia de la articulación de los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo y los factores de las condiciones de trabajo de cualquier organización laboral, su incidencia es directa sobre el conjunto de los trabajadores y se distingue en tres dimensiones: física, psíquica y mental (Neffa, 2002).

Para Neffa (2002) considerar esta distinción en la carga global del trabajo determina que la repercusión va a ser distinta en todos los trabajadores y dependerá de las características personales de los mismos, de su capacidad de adaptación y resistencia a los riesgos del medio ambiente de trabajo y también a las condiciones de trabajo.

### **Condiciones de trabajo**

Según Martínez, Oviedo y Luna (2013), actualmente se están apreciando nuevas formas de evaluar las condiciones en las que los trabajadores están realizando sus tareas, viendo a qué están expuestos, y el objetivo estaría dado en poder involucrarlos, no solo en lo que respecta a los intereses financieros y operativos de una empresa, sino también de poder beneficiar a los trabajadores y trabajadoras, en pos de su propio desarrollo tanto profesional como personal.

Es de suma importancia hacer énfasis en los factores que determinan las condiciones de trabajo que impactan en la calidad de vida del trabajador. Entre ellos, se destacan los

siguientes: condiciones ambientales, tiene que ver con la satisfacción laboral, riesgos, cargas laborales, etc. Condiciones ergonómicas, las cuales están relacionadas con el lugar físico donde el trabajador desarrolla sus tareas. Condiciones económicas, tendrá que ver con la percepción del trabajador con respecto a la relación remuneración-trabajo (Martínez, Oviedo & Luna 2013).

El sobre trabajo, propició las posibilidades de accidentes por el aumento en las tareas, por su intensidad del ritmo de trabajo y por la fatiga que generaba. Los comportamientos impredecibles, generados por un riesgo permanente, generan incertidumbre y desconfianza por parte de los trabajadores y trabajadoras hacia la institución y sus normas (Tomasina et al., 2008).

El seguimiento al tema del ausentismo, se está tomando en cuenta como herramienta para gestionar y dar a conocer los motivos "reales" de algunas instituciones en relación a las ausencias del personal. Según estos autores, existe la necesidad de seguir estudiando el tema del ausentismo, para comprobar la representación de variables que puedan estar implicadas en los resultados encontrados según un estudio realizado lo cual destaca la ausencia por enfermedad como razón principal (Sancinetti et al., 2011).

## **Género**

Para la definición de género, se da comienzo con Scott (1997) quién plantea:

El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de las relaciones significantes de poder (...) es el campo primario dentro del cual o por el cual se articula el poder (Scott, 1997, p. 289).

En otras palabras, coincide conceptualmente con lo que expone la OMS:

El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos (OMS, 2014).

Por otro lado López y Guida (2001) proponen que la sexualidad es parte de un sistema complejo, con definiciones propias relacionadas al género. Refieren a que la sexualidad ha sido socialmente construida y por tanto un resultado de un contexto histórico singular. Sin embargo el género se ve como una categoría relacional y como una perspectiva más bien teórica y política en relación a lo social y sus producciones. Todas las prácticas sexuales son parte de prácticas sociales específicas en el análisis de las relaciones de poder entre los géneros. Por lo que sexualidad y género darán conceptualizaciones y abordajes desde una mirada integradora en la vinculación de sexualidad y poder. Luego, articular el género y la clase social dará como resultado la integración de análisis distintos en relación a la sexualidad (López & Guida, 2001).

Según Ribeiro (2004), se sabe que en la actualidad, hay una clara inclinación o una tendencia de mayor participación de las mujeres en relación a las diferentes esferas sociales. De todas formas, el autor propone que existe una estructura todavía típica, de familia, la cual se ve delimitada por la división del trabajo según el sexo, dándole a la mujer un rol más relacionado al mundo interno de la familia.

Es interesante hacer mención a lo que el autor ha propuesto, en relación a las responsabilidades familiares y profesionales; entre estos puntos, se puede destacar que las familias, siguen siendo un espacio para el desarrollo de la vida privada de las personas, que han constituido la forma básica de división de las tareas laborales, y que esto ha estado diferenciado por sexo y edades (Ribeiro, 2004).

En las mujeres, se les ha confinado mayoritariamente al medio doméstico y que al momento la mujer no ha podido establecer una igualdad y siempre han estado subordinadas a la autoridad del sexo masculino (Ribeiro, 2004):

Con el propósito de alentar y favorecer la igualdad de las mujeres en la penetración de los mercados laborales es necesario que se fortalezca el desarrollo de instituciones que -como las guarderías infantiles- atenúen las dificultades que enfrentan las mujeres casadas para participar en las esferas extradomésticas (Ribeiro, 2004, p 223).

De hecho, la igualdad de circunstancias para las mujeres en el mercado laboral, no solo depende de ellas, ni del mercado mismo de trabajo o de una legislación laboral. Serían la constitución familiar y las ideologías quienes segregan a los sexos, siendo un obstáculo para ello (Ribeiro, 2004).

## **Metodología**

El estudio se enmarcó dentro de una metodología de carácter cualitativo, para dar respuesta a los objetivos planteados. Utilizando técnicas tanto cualitativas como cuantitativas.

La investigación cualitativa, tratará de identificar la naturaleza de las realidades. Es decir, intentará ver a fondo su estructura dinámica, la cual le da razón de su comportamiento y sus manifestaciones. Mediante técnicas de triangulación, combinando diferentes métodos y datos de las fuentes, se intenta cruzar la información con la finalidad de obtener una versión lo menos distorsionada posible y certera de la misma (Martínez, 2006). Para Pérez (2002) ésta tiene que ver con la forma multidisciplinar de aproximarse al conocimiento de la realidad social.

El enfoque cualitativo, es dialéctico y sistémico; el mismo no se basa en un modelo especular, ni ve al sujeto como pasivo, sino que acepta la relación entre el sujeto y el objeto de estudio. Esto tiene que ver con lo dialéctico al que se refiere anteriormente, es decir, es el resultado de los intereses, valores y creencias del sujeto y su objeto de estudio (Martínez, 2006).

También se utilizarán técnicas cuantitativas. La metodología de investigación cuantitativa se basa en la utilización de técnicas estadísticas con el objetivo de conocer ciertos aspectos de interés sobre la población que se está estudiando (Gonzalez & Cascant, 2012).

Los aspectos de interés sobre los que se pretende echar luz a través de la investigación cuantitativa se denominan variables. Las variables que se buscan medir se encuentran previamente establecidas (López & Sandoval, 2006), es decir, las teorías están en este tipo de investigación explícitamente expresadas y es fijado con anterioridad el diseño de la misma.

La transcripción del objeto de estudio en variables, la selección de algunos sujetos entre la población, la recolección de información, el análisis estadístico de datos y la generalización al conjunto de la población son según González y Cascant (2012), los elementos base de la investigación cuantitativa.

Las técnicas utilizadas fueron las siguientes:

### **Entrevistas:**

- Se realizó una entrevista grupal a tres informantes calificados del sindicato a efectos de tener un acercamiento a las características de la organización.
- Se realizaron siete entrevistas semidirigidas individuales a dirigentes del sindicato con el fin de conocer la percepción sobre la problemática.

La entrevista es una comunicación interpersonal que se establece entre un investigador y un sujeto de estudio con el fin de obtener respuestas verbales a las preguntas establecidas por el investigador sobre el tema abordado (Canales, 2006).

El análisis de las entrevistas se realizó mediante análisis de contenido. Para Krippendorff (1980) citado por Vázquez (1996) “(...) es una técnica de investigación destinada a formular, a partir de ciertos datos, inferencias reproducibles y válidas que puedan aplicarse a su contexto” (p48).

### **Sistematización de datos:**

- Se mantuvo una reunión con el referente de SETIF, con quien se acordó que tipo de datos eran necesarios y cuales eran posibles de ser otorgados.
- Se recopilaron los datos proporcionados por SETIF referente a las certificaciones médicas de un año calendario (2013).
- Se sistematizaron los datos obtenidos.

### **Observación:**

- Observaciones participantes en los encuentros realizados en PIT–CNT y en SIMA.
- Observación participante en taller.

En esta investigación la observación participante se desarrolla como un "rol que se caracteriza por la presencia física del investigador en el terreno; se trata de alguien que se une temporalmente a un grupo con fines científicos y que no oculta su función de investigador" (Marradi, Archenti & Piovani, 2010 p 173). Para Kawulich (2005) citado por Marradi, Archenti y Piovani (2010) "conlleva el involucramiento del investigador en una variedad de actividades(...)

con el fin de observar a los miembros de una cultura en su vida cotidiana y participar en sus actividades facilitando una mejor comprensión de los mismos" (p. 171).

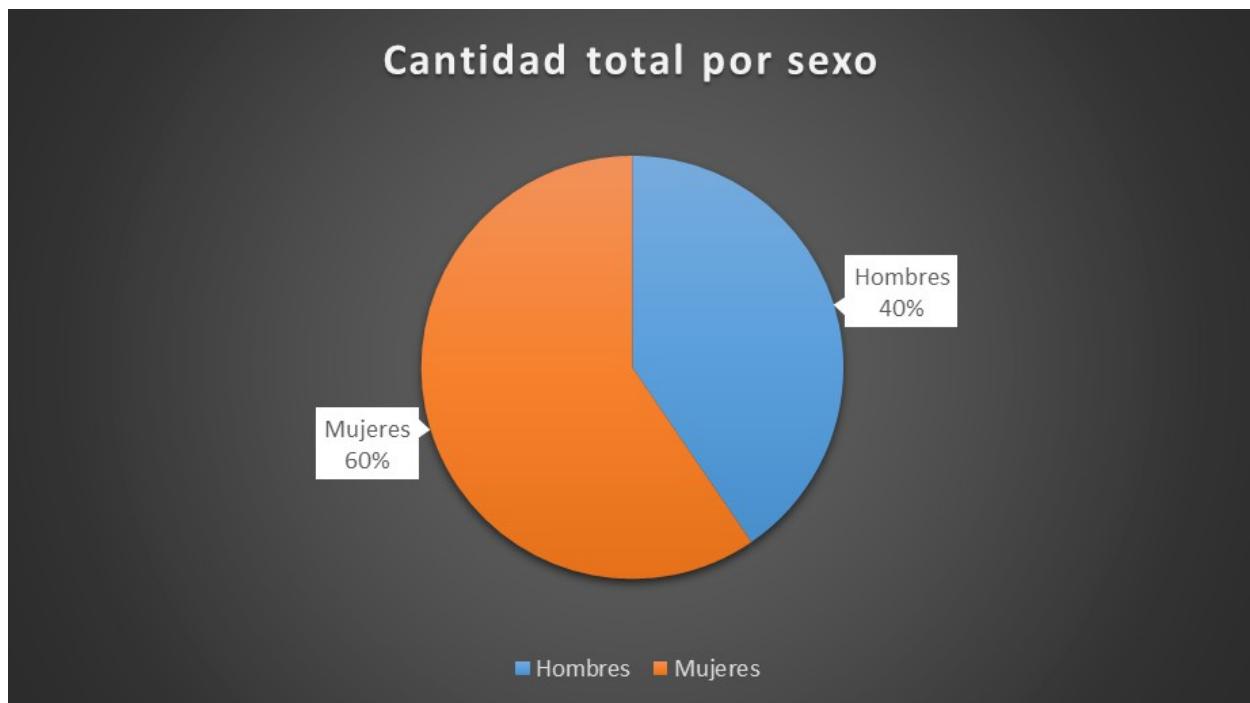
## Presentación de resultados.

### Análisis de la información.

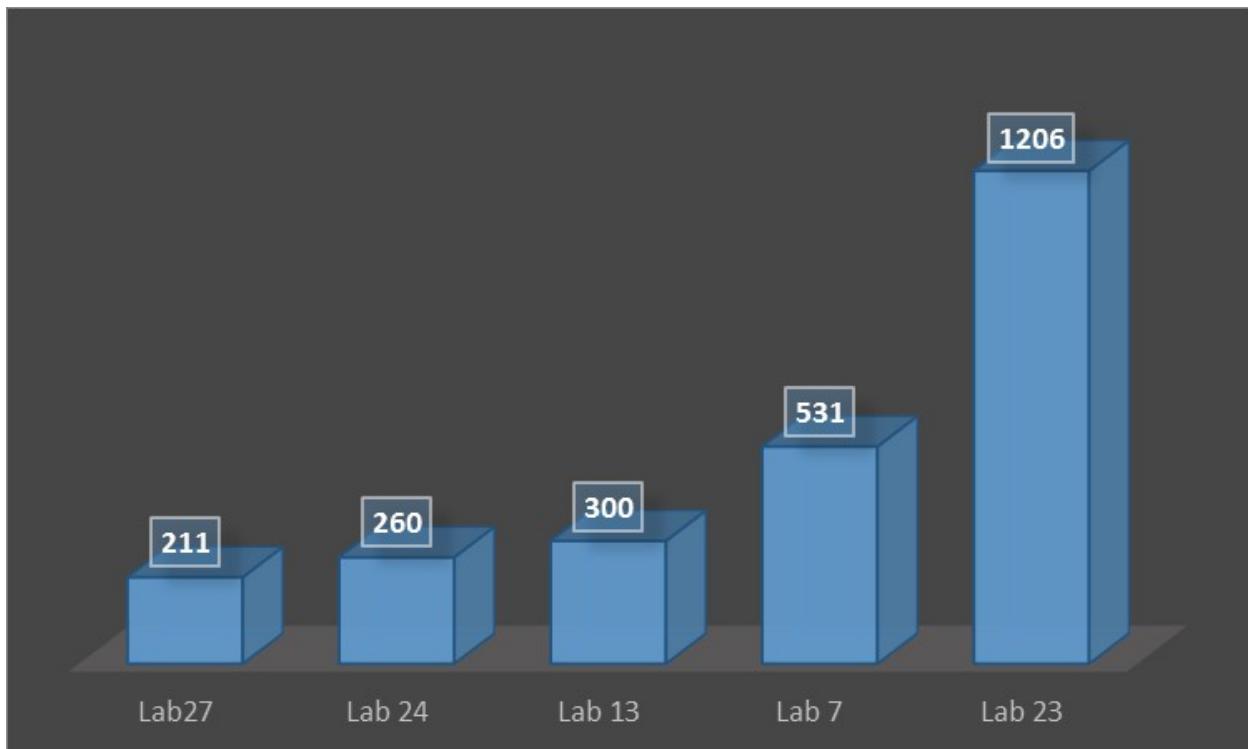
#### *Datos obtenidos por SETIF:*

Dichos datos, detallaban las siguientes categorías: "Código de persona, edad, sexo, cantidad de días de ausencia laboral, patología (y su respectivo código), fecha de inicio y término de la certificación y código del laboratorio".

De esta información proporcionada, se realizó el siguiente análisis: se encontraron un total de 25 laboratorios y 3946 certificaciones en total durante el período otorgado en el año 2013. Un total de 790 mujeres y 537 hombres, conformando un 60% y 40% respectivamente.

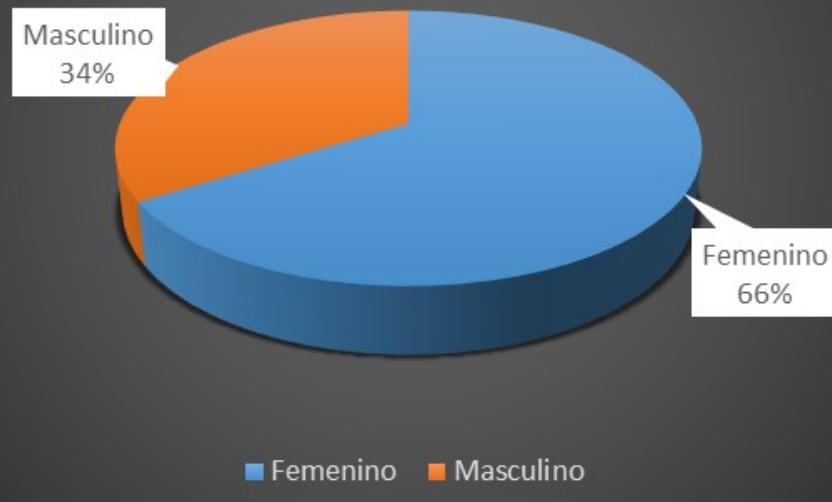


Del total de los laboratorios, consideramos relevante las certificaciones de 5 de ellos cuales tuvieron la mayor cantidad de certificaciones (número de certificaciones: 211, 260, 300, 531, 1206) Estos 5 laboratorios, conforman un 63,5% de las certificaciones totales de los 25 laboratorios.

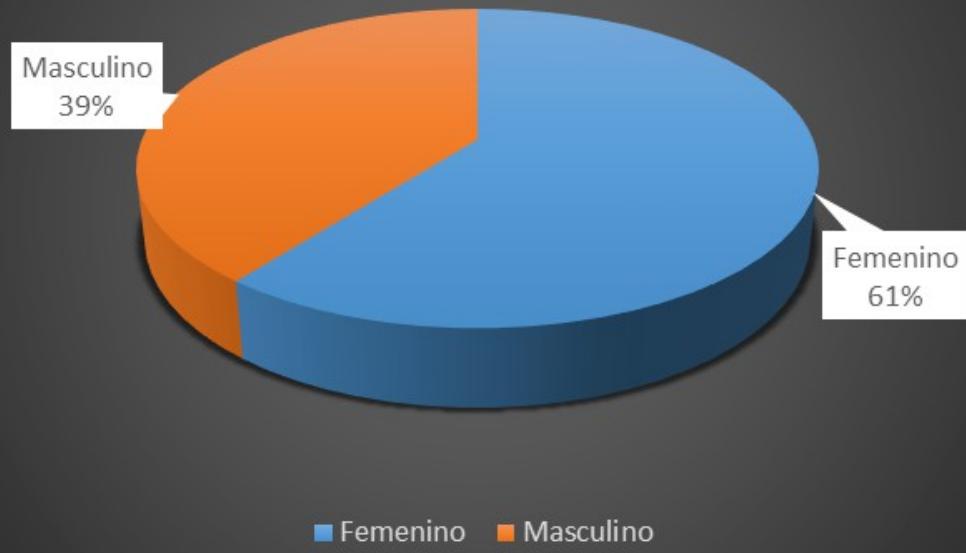


En relación a las patologías, se procedió de igual forma; se tomaron las 5 más prevalentes; las mismas son “trastornos digestivos, gastroenterocolitis, gripe, osteomioarticular y problemas respiratorios”. El número en cantidad de certificaciones por sexo en dichas patologías, es superado en todas ellas, por el sexo femenino. Esto da un total del 63,2% como promedio en dicho género.

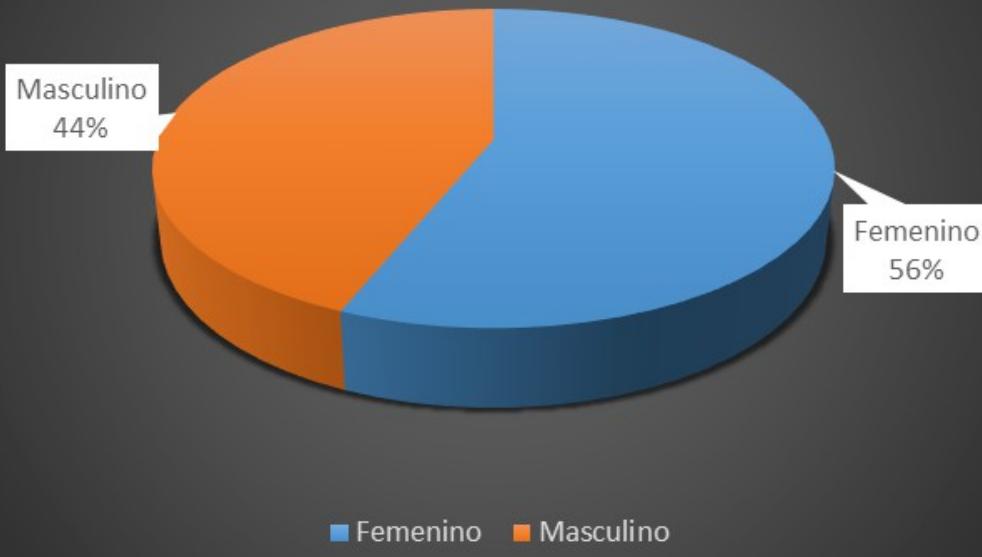
## Digestivo



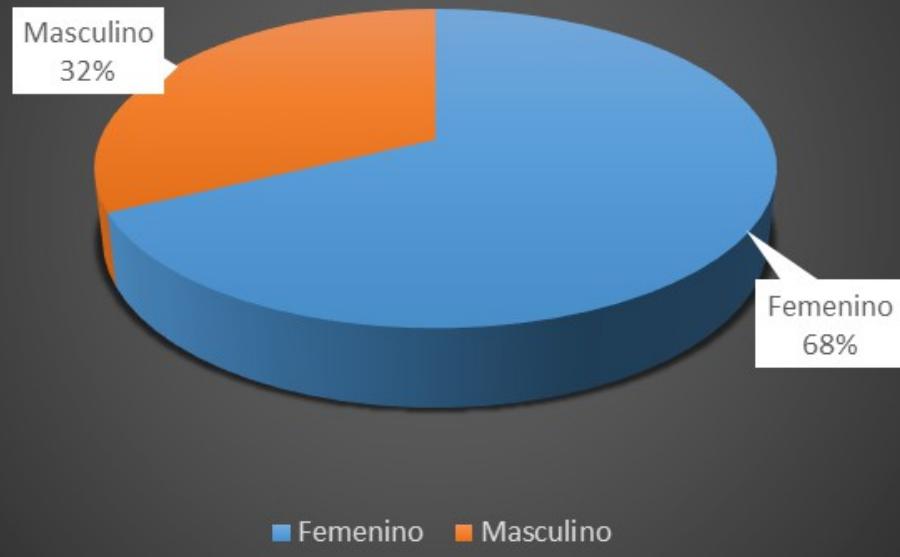
## Gripe

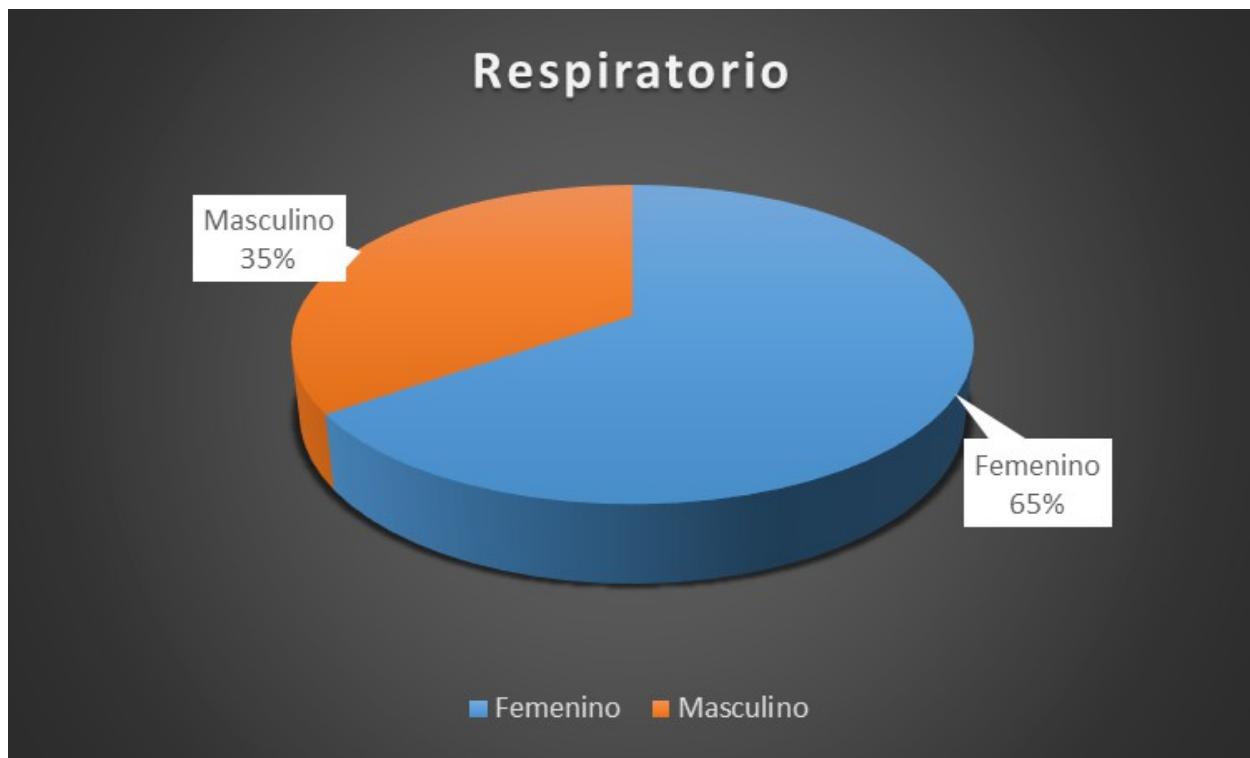


## Gastroenterocolitis

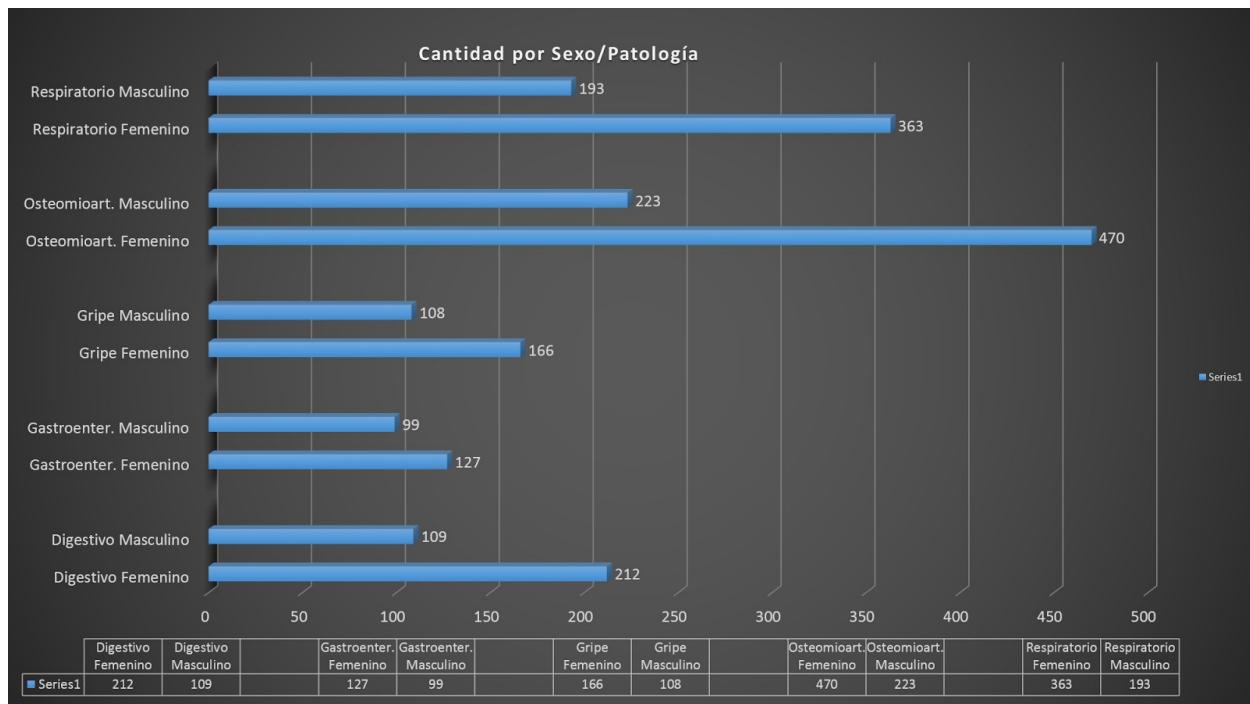


## Osteomioarticular

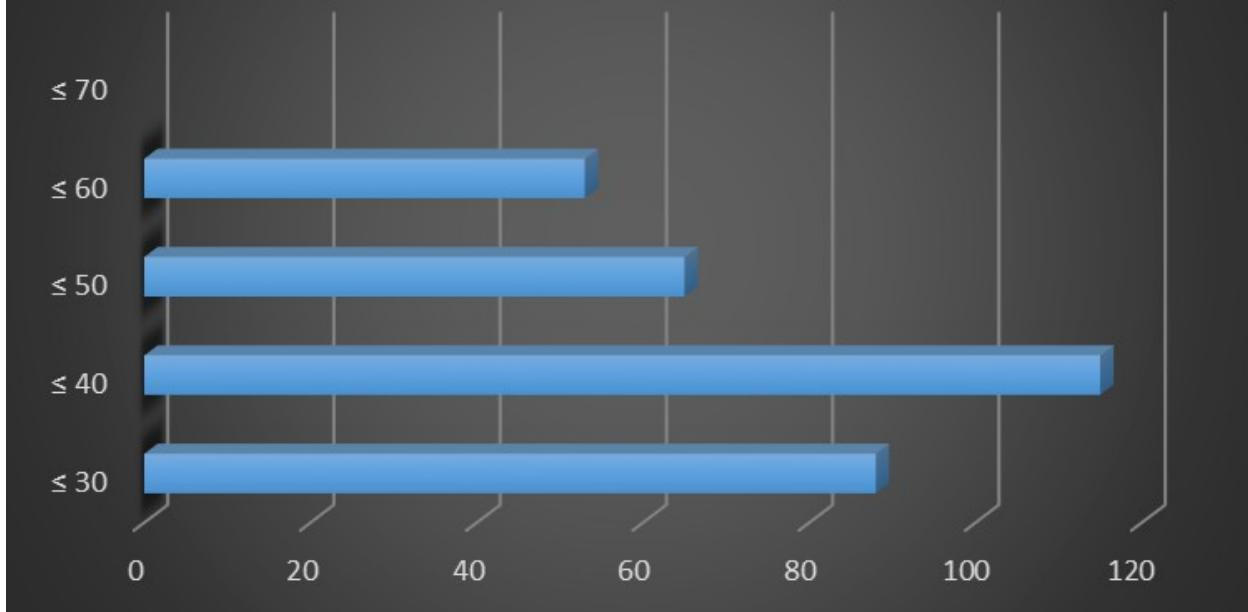




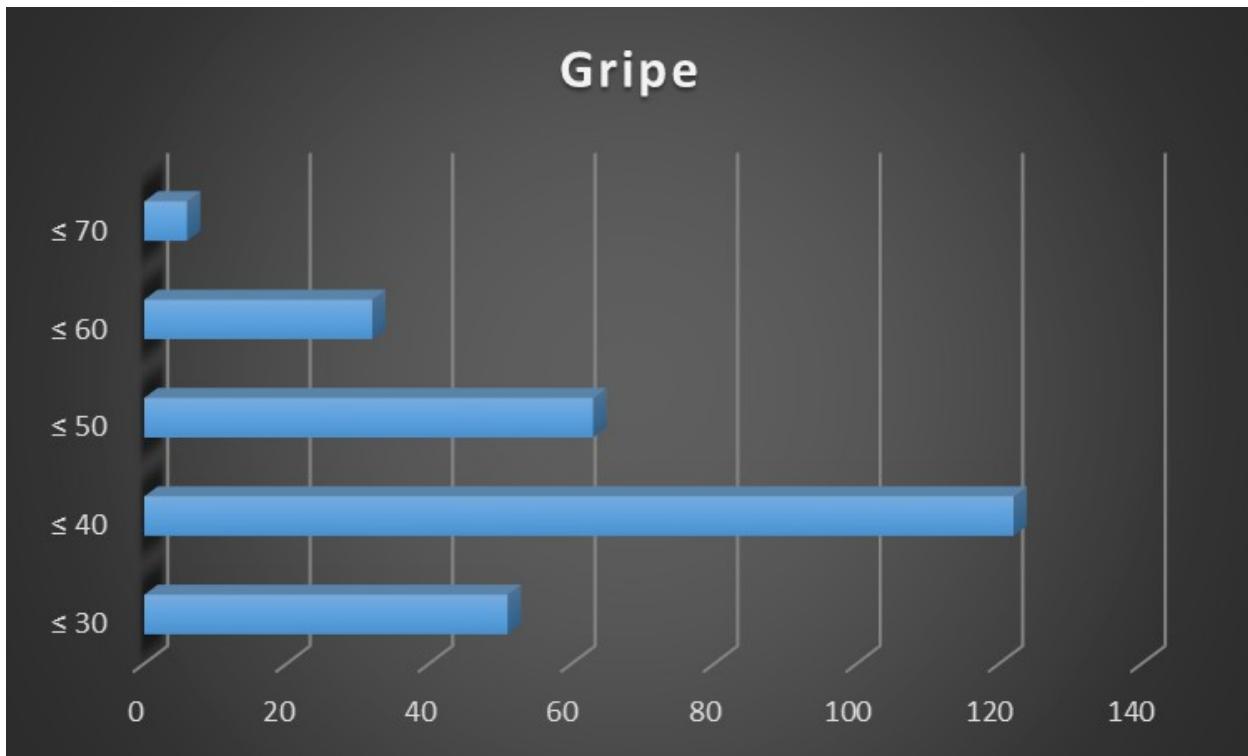
Los datos también fueron clasificados o sistematizados por rango de edades para las patologías; para todos los casos, la mayor cantidad de certificaciones se dio entre las personas menores o iguales a 30 años y menores e iguales a 40 años. Y el menor porcentaje se dio para personas entre 60 años y 70 años.



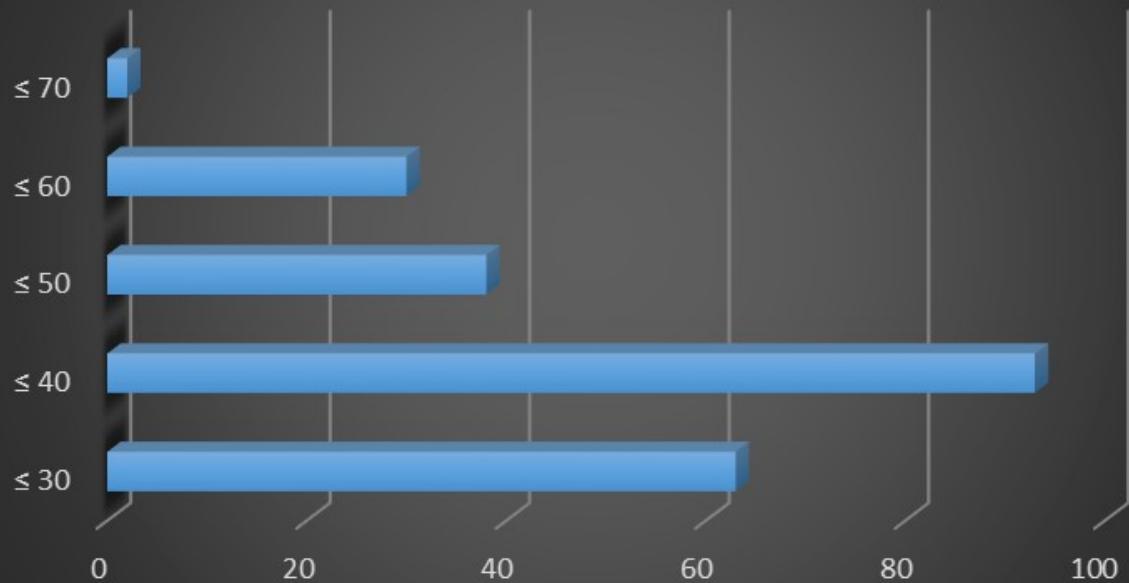
## Digestivo



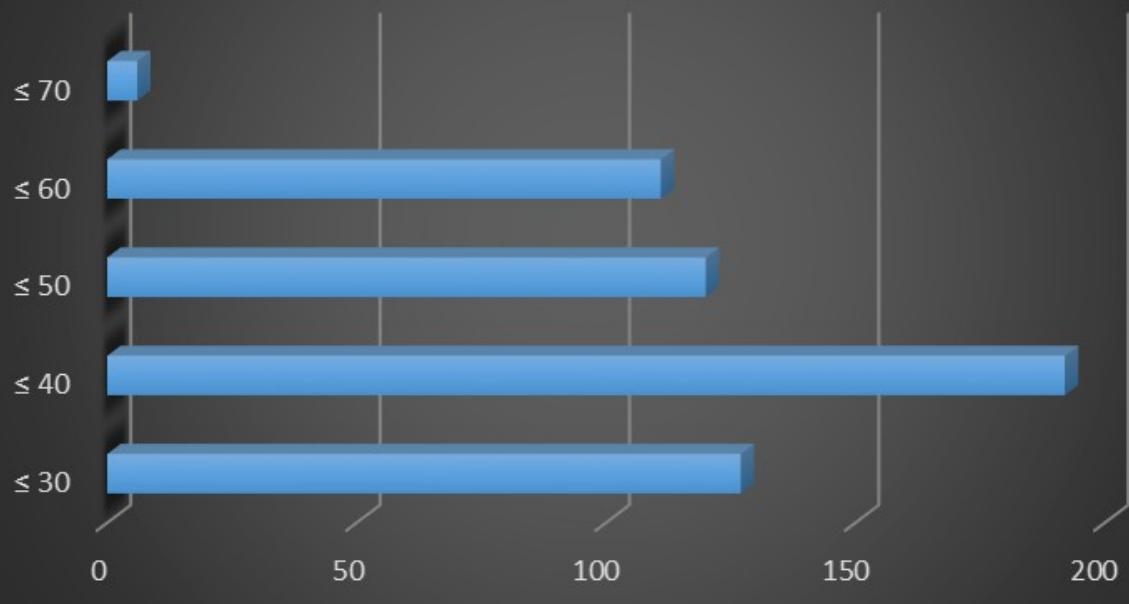
## Gripe

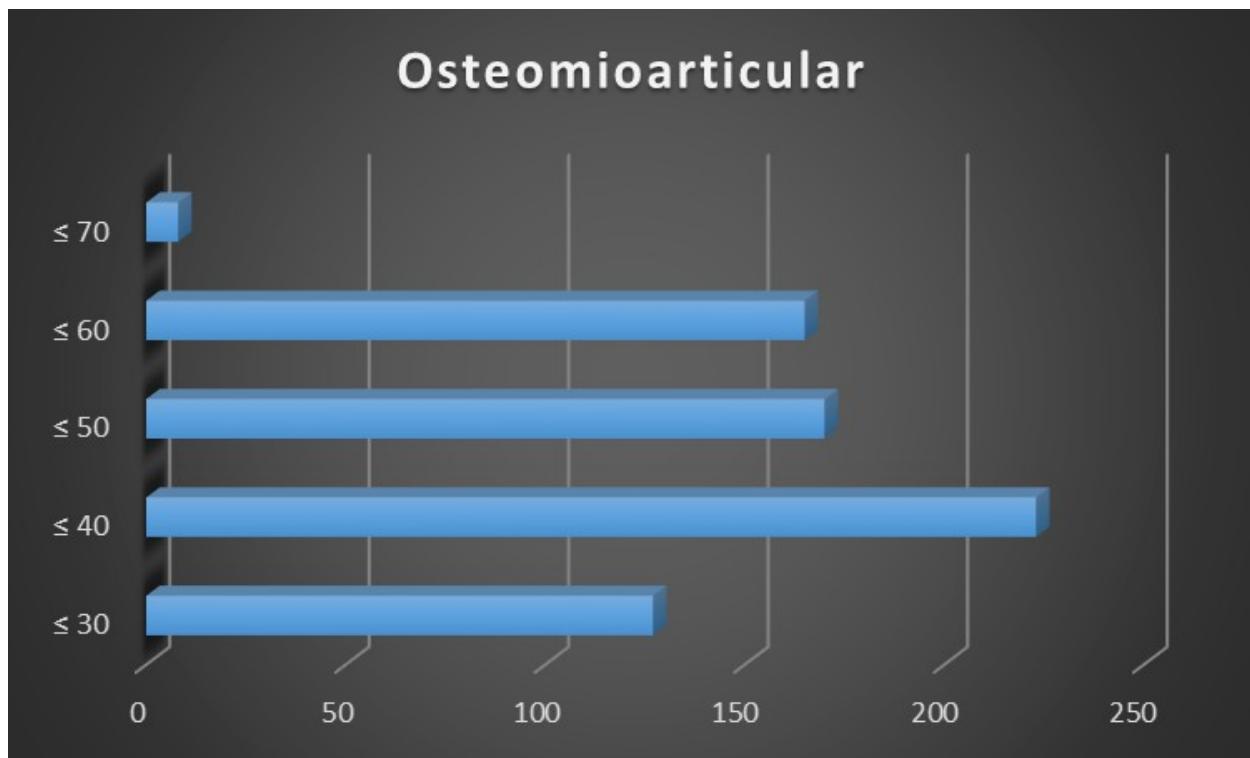


## Gastroenterocolitis



## Respiratorio





No fue posible integrar la cantidad de certificaciones según el sector de trabajo dado que no estaba incluido en los datos otorgados. Sin embargo, se analizó según las patologías los meses en los cuales se presentaron más certificaciones; esto quiere decir que los totales presentados, serán las fechas de inicio de las certificaciones.

Para el caso de la patología de problemas digestivos, se encontraron 77 certificaciones en el mes de Noviembre. Para el caso de la gastroenterocolitis, se encontraron 55 certificaciones en el mes de Octubre. Para la gripe el mes con más certificaciones fue Junio con un total de 80 y un total de 94 se mostraron para el caso de las enfermedades Osteomioarticulares para el mes de Agosto. Para los problemas respiratorios, hubo igual cantidad de certificaciones en los meses de Junio y Julio con un total de 88. En resumen el mes con más certificaciones prevalentes para las 5 patologías más relevantes según ausencias, es Junio.

**Información obtenida de las entrevistas sobre la percepción de algunos de los representantes de SIMA sobre la problemática de ausentismo:**

***Análisis de las entrevistas***

El análisis del corpus de las entrevistas se efectuó mediante el análisis de contenido. Desde ese punto de vista hemos estudiado el ausentismo en base a las siguientes categorías

de análisis: a) causas, b) condiciones y medio ambiente de trabajo, c) género, d) estrategias de prevención y e) consecuencias.

### a) Causas

Las causas que se adjudican al ausentismo son provocadas en muchos casos por problemas de salud, que condicionan el desempeño de las trabajadoras y los trabajadores. Se asocian especialmente las patologías tales como tendinitis, problemas de columna y osteomioarticulares en general así como patologías psicológicas.

“... el mayor problema que existe es el tema de tendinitis. Se está dando ahora muy seguido el tema psicológico, en mi trabajo tenemos por lo menos 4 personas certificadas...” (Entrevista 3)

Estos problemas de salud son marcados como originados por las condiciones en que se realizan las tareas, por la falta de adiestramiento y capacitación para poder llevarlas a cabo de la mejor manera posible y que no les afecte a su salud.

“Las causas... son un poco el punto de vista de los riesgos físicos me parece que son de levantamiento de peso, que hace que la gente se jorobe la columna mano, tendinitis, todo eso son causas que las vivimos todo el tiempo...” (Entrevista 1).

Algunos asocian al ausentismo en relación a la estación del año, indican que en invierno se produce un ausentismo más significativo.

“... yo tengo la percepción de que los meses de invierno por ejemplo... que es estacional, el tema del ausentismo en buena medida...” (Entrevista 4).

Otra causa percibida por algunos de los entrevistados, es el hecho de cobrar a través de SETIF el total de lo percibido diaria o mensualmente, sin ningún perjuicio económico por estar certificado.

“... yo veo que hay una gran cantidad de compañeros que hacen un mal uso de la caja de auxilio, el hecho de recuperar el 100% del salario hace que a veces ese ausentismo no sea realmente utilizado de la mejor manera...” (Entrevista 2).

Más allá de que nuestro abordaje cuantitativo sobre la problemática de ausentismo fue a través de las certificaciones médicas, los problemas de salud son el primer factor nombrado por todos los entrevistados, marcado como la principal causa del ausentismo generado.

Esta recopilación de fragmentos de entrevistas intenta dar muestra de la variedad en los distintos factores mencionados por los entrevistados, como los causantes de ausentismo. Esto ilustra lo trabajado en la literatura de ausentismo en varios autores. Si bien no se mencionan en conjunto exactamente los mismo factores se coincide con una multifactorialidad del mismo (De Antonio García, 2011), (Tomasina et al., 2008).

### **b) Condiciones y medio ambiente de trabajo**

Tanto en el discurso de los trabajadores como en la literatura consultada se pudo constatar la importancia de las condiciones y medio ambiente de trabajo y su peso en las causas del ausentismo. Considerando la intrínseca relación entre salud y trabajo que proponen los autores trabajados (Neffa, 2002), (Tomasina et al., 2008), (Martínez et al., 2013) tanto los riesgos como las enfermedades profesionales son endógenas al trabajo y se expresan por las condiciones y medio ambiente de trabajo. Tanto las demandas en relación a la velocidad de trabajo, las fallas en la comunicación o falta de ésta, y situaciones de presión son aspectos determinantes para los informantes calificados que se entrevistaron. También el descontento y la desmotivación surgen dada la cantidad de horas de trabajo así como por la repetición de las tareas.

“... hay sectores de trabajo donde ni siquiera cumple con la reglamentación de lo que es por trabajador de los metros cuadrados...” (Entrevista 2).

“... cuando hay cierta presión con respecto al tema de la producción, y hay compañeras que a veces están certificadas porque están como quien dice presionadas...” (Entrevista 6)

La mala forma de comunicarse o la falta de comunicación mencionada es percibida en parte por la falta de capacitación de los mandos medios, en muchos casos inexistencia de ella para impartir lineamientos claros y precisos en lo que se pretende.

Chrudent (1986) plantea una alta correlación entre los índices de ausentismo y las actitudes de los trabajadores en relación a sus superiores inmediatos, el ausentismo se encuentra en este sentido asociado a la falta de libertad para poder comunicar los problemas

inherentes al cargo a el supervisor, la insatisfacción por la falta de oportunidades de promoción y la falta de reconocimiento por el buen desempeño.

“... hacerte sentir mal o esas cosas que están ahí siempre, la presión, el maltrato, la discriminación, el trato preferencial con unos, con otros no, y la gente eso lo siente...” (Entrevista 1).

El sector fabril es el que presenta mayor tasa de ausentismo dadas las condiciones de trabajo y la exposición a riesgos laborales que causan lesiones físicas. Neffa (2002) plantea desde su enfoque, la importancia de abordar de forma preventiva y en la génesis de la organización del trabajo las condiciones y medio ambiente de trabajo para eliminar desde la concepción los riesgos laborales. En caso de que esta prevención primaria no funcione se propone recurrir a la ergonomía de reparación para la reducción de los riesgos.

### c) Género

En relación al género, se advierte que el sexo femenino tiende a ausentarse más debido a las responsabilidades familiares que asumen. También se denota que físicamente pueden resentirse más que los hombres en cuanto a la sobrecarga de pesos en algunas tareas. Esto coincide con lo que indica Ribeiro (2004) sobre la desigualdad que existe entre los géneros y que a la mujer se le asignan “socialmente” además de las tareas laborales, las tareas domésticas, y encargo de los hijos.

“... en esta sociedad todavía la mujer tiene mucha más responsabilidad social que el hombre, entonces es muy probable que frente a problemas de salud de su familia, de sus hijos, lo que sea... se ausenten más las mujeres...” (Entrevista 4).

Para Gomez (1986) citado por Jefferson, Saliba, Mazza y Ísper (2005) las mujeres que trabajan fuera del hogar enfrentan una doble jornada, llegando al trabajo muchas veces cansadas por la fatiga residual y por lo que ya hicieron antes de salir de su casa.

“Es un gremio que tiene mucha mujer, y hay que tener en cuenta que no cargan lo mismo que los hombres, eso hay que corregirlo.” (Entrevista 6). En este sentido Gómez (1986) citado por Jefferson et al. (2005):

El ausentismo de causa médica en la mujer puede agruparse en dos categorías: sociales, ya que la mujer por tradición es madre y esposa, estando sus tareas

profesionales, superpuestas a las múltiples ocupaciones domésticas; y físicas, las características anatómicas, biológicas y psicológicas de la mujer influyen en su trabajo, exponiéndola a riesgos si estas diferencias no son consideradas (p. 16)

En cuanto a la percepción del entrevistado sobre el rol social de la mujer, en la misma línea que los autores antes mencionados sobre género, Benavides (2010), plantea la hipótesis de que las ausencias de las mujeres puedan estar resolviendo las carencias del Sistema de Protección Social, ya que estas ausencias podrían deberse a la necesidad del cuidado de los hijos o de una persona dependiente, siendo este trabajo en general realizado por mujeres a nivel global.

#### **d) Estrategias de prevención**

Se reitera en los entrevistados que desconocen que existan estrategias de prevención en el ausentismo por parte de las empresas. Sí se mencionan algunas estrategias y acciones por parte del sindicato, que ha tomado la iniciativa de por ejemplo realizar algunos talleres sobre estrés laboral e impartir información respecto a la salud ocupacional. Aunque se considera que no es suficiente se han logrado modificaciones en la organización del trabajo que han ayudado a mejorar la situación laboral, por ejemplo en cuanto al levantamiento de cargas y la rotación en la tarea. Si se tienen claras las metas hacia el futuro, hay muchas intenciones y proyectos por parte del sindicato para empezar a trabajar sobre esta problemática.

“Nosotros a través de SETIF con nuestro representante, queremos buscar la manera de poder cuantificar la cantidad de compañeros y de que se enferman...” (Entrevista 2).

#### **e) Consecuencias**

El ausentismo provoca un descontento a nivel general, en virtud que la producción debe salir igual, con menor cantidad de trabajadores, hasta el reintegro o reemplazo de los empleados ausentes.

“...la gente se está enfermando psicológicamente por la presión que tienen porque cada vez son menos y cubren más tareas....” (Entrevista 7).

“...redistribuyen el trabajo y se lo dan a las personas que van quedando” (Entrevista 7).

Esto genera un círculo vicioso, porque el ausentismo provocado por determinadas causas, a su vez origina una sobrecarga sobre los que continúan trabajando ya que a la larga terminarán ausentándose por problemas de salud, tanto física como psicológica. Como se fundamenta en la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo (1997) el ausentismo frecuente puede causar conflictos con sus propios compañeros de trabajo y superiores. “El desbalance entre ausentismo y sobre trabajo es un factor de riesgo permanente en la institución en diferentes dimensiones” (Tomasina et al., 2008, p. 9).

Otro de los problemas que provoca el ausentismo, es la reinserción laboral luego de un período prolongado de ausencia. En algunos casos la organización acepta que cambie de labor, en otros no hay posibilidades que esto ocurra. El regreso al trabajo luego de una enfermedad, está supeditado por el modo de evolución de la misma. Y a su vez hay factores involucrados con el trabajador como los biológicos y psicológicos, que pueden limitar las capacidades del mismo así como también los factores sociales y propios del lugar de trabajo (Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, 1997)

“...hay un compañero que estaba muy mal de la espalda y lo cambiaron de trabajo, una compañera que tenía una función dentro del laboratorio... también le cambiaron la función de trabajo”, (Entrevista 6).

“...Yo sin trabajar estuve tres meses y después siguiendo en el Banco de Seguros pero con un alta provisional porque sabían que cuando me mandaran el alta me iban a volver a mandar al mismo lugar, tres meses más” (Entrevista 7).

## **Conclusiones.**

Para finalizar el presente trabajo de carácter exploratorio, es preciso señalar las siguientes conclusiones. Dentro de las variables abordadas se pudo concluir que una de las causas fundamentales del ausentismo presente en los trabajadores y trabajadoras de los laboratorios nacionales, durante el año 2013, se debe a factores derivados de enfermedades en general, siendo las patologías más reiteradas las de tipo respiratorias, seguidas de las osteomioarticulares, y digestivas.

También se pudo determinar que en cantidad, el mayor índice de ausentismo, se da en el género femenino en relación al masculino en las patologías mencionadas, representando un promedio de 63,2% del total de las certificaciones. Este resultado coincide con estudios de antecedentes que identifican un mayor índice de ausentismo entre las mujeres.

El porcentaje más alto de incapacidades se generaron en los trabajadores y trabajadoras de 30 - 40 años de edad.

En relación a la estación del año el mes en que se presentaron más certificaciones fue Julio. Como se expuso anteriormente, se intentó realizar un acercamiento al fenómeno del ausentismo. El conocimiento aportado sobre dicha problemática apunta hacia la necesidad de elaboración de estrategias cuyo objetivo sea la prevención del mismo, mediante la evaluación y el mejoramiento de las condiciones del medio ambiente de trabajo, así como implementando programas específicos de prevención de enfermedades principalmente respiratorias, osteomusculares y digestivas. Sería conveniente tener en cuenta cuales son los factores principales que generan ausentismo para poder intervenir sobre ellos.

Desde los autores trabajados, se recomienda intervenir sobre las barreras de ausentismo, es decir, intervenir antes de que el trabajador o trabajadora se enferme (intervenir sobre la motivación, o evitar las causas que generan problemas en el ámbito de seguridad, salud o bienestar), o bien intervenir sobre la barrera de reincorporación. Esto último refiere a trabajar en las medidas de reincorporación del trabajador/a a sus actividades laborales (Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, 1997) .

Considerando la interrelación entre trabajo y salud en los trabajadores, las condiciones y medio ambiente de trabajo emergen como un aspecto fundamental para problematizar en el ámbito laboral, la exposición a riesgos y su prevención desde el origen de la organización laboral son aspectos que repercutirán en los niveles de ausentismo laboral de manera positiva.

La necesidad de instancias por parte del sindicato para problematizar y reflexionar sobre las condiciones de trabajo con los trabajadores, surge como prioridad personal, profesional y organizacional. Entendemos necesario que el trabajador conozca el valor de su trabajo y la importancia del mismo en el desempeño global de la organización a la cual pertenece. Se cree significativo el hecho de tener en cuenta la importancia de trabajar los procesos que configuran de alguna manera y asienten el valor ético en los trabajadores, su

relación con el ambiente laboral, el compromiso y su identidad. Considerando la relevancia que tiene esta última para la generación de ciertas leyes internas y actitudes que hacen al todo (Etkin & Schvarstein, 2000).

En el transcurso de la intervención se alcanzaron los objetivos planteados por el equipo de trabajo. Por un lado el aporte al conocimiento del fenómeno ausentismo que se presentan en los trabajadores y trabajadoras de los laboratorios nacionales posibilitó generar herramientas al sindicato para reflexionar sobre un aspecto no abordado hasta el momento por la organización.

La sistematización de datos propicio revelar las principales patologías asociadas al ausentismo de las trabajadoras y trabajadores durante el año 2013, como también diferenciar las patologías en relación al género y la edad. Se pudo obtener mediante las entrevistas realizadas la percepción de integrantes de SIMA con respecto a las causas, la implicancia de las condiciones y medio ambiente de trabajo, las estrategias de prevención que existen y las consecuencias que tiene la problemática destacándose así la importancia que tiene el fenómeno en el ámbito laboral de la industria farmacéutica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavides, F. (2010) Absentismo y diálogo social, *Revista de Salud Laboral para delegadas y delegados de prevención de CCOO* nº 48. Recuperado de <http://www.istas.net/pe/articulo.asp?num=48&pag=08&titulo=Absentismo-y-dialogo-social>
- Blasco de Luna, F., Rodriguez de Galarza, N., García, D., Irujo, A., Prada, J., Rute, B...Herrero, F.(2013) *II Informe Adecco sobre ausentismo*. Madrid. Grupo Adecco
- Bruno, A. Del Pino, M. y Alfonso, A. (2011). Caracterización del ausentismo laboral en trabajadores de la Dirección Nacional de Sanidad de las Fuerzas Armadas durante el año 2011. *Rev. Salud Militar* 32(1), 11-14. Recuperado de <http://www.revistasaludmilitar.com.uy>
- Canales, M (2006) . *Metodologías de la investigación social*. Santiago de Chile: LOM
- Chrudent, H. (1986). *Administración de personal*. México D.F: Iberoamericana.
- Danatro, D. (1997). Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública: Montevideo 1994-1995. *Rev Med Uruguay*;13(2), 101-109. Recuperado de <http://www.rmu.org.uy/revista/1997v2/art4.pdf>
- De Antonio García, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y seguridad del trabajo*. (57:223), 111-120
- Etkin, J y Schvarstein, L (2000). *Identidad de las Organizaciones Invariancia y cambio*. Buenos Aires:Paidos
- Franco, T. (2011). El absentismo laboral en España y propuestas antiabsentismo desde el punto de vista legal. *Ius Et Praxis* , 17(1), 281-288.

- Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo. (1997) *La prevención del absentismo en el lugar de trabajo*. ISBN 92-28-0335- X
- González, H. y Cascant, M. (Eds.). (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. [Versión de Universitat Politècnica de Valéncia]. Recuperado de [http://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodologa%20y%20técnicas%20cuantitativas%20de%20investigación\\_6060.pdf?sequence=3](http://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/17004/Metodologa%20y%20técnicas%20cuantitativas%20de%20investigación_6060.pdf?sequence=3)
- Jefferson, R. Saliba, C. Mazza, M y Isper, A. (2005). La mujer y el ausentismo. *Rev. Cubana Salud Trabajo*, 6 (2), 15-18. Recuperado de [http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol6\\_2\\_05/rst03205.pdf](http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol6_2_05/rst03205.pdf)
- Marradi, A. Archenti y N. Piovani, J, I (2010). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.
- Martínez, E. y Saldarriaga, J. (2008). Inactividad física y ausentismo en el ámbito laboral. *Rev. salud pública*, 10(2), 227-238. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v10n2/v10n2a03>
- Martínez, L., Oviedo, O. y Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29 (3) 542-560. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730431015>
- Martínez, M (2006). La investigación cualitativa (Síntesis conceptual). *Revista Ipsi*. 9(1)123 - 146
- Medina, A. (2009). Absentismo laboral, ¿punto y final con la crisis? (Spanish). *Gestión Práctica De Riesgos Laborales*, (58), 24-25
- Mintzberg, H. (1991). *Mintzberg y la Dirección*. Madrid: Díaz de Santos.
- Moreda, A. (2011). El gran reto con el que nos enfrentamos es la participación plena en la gestión del absentismo laboral. (Spanish). *Gestión Práctica De Riesgos Laborales*, (83), 8-12.

- Neffa, J. (2002) *¿Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva*. Buenos Aires: HUMANITAS.
- Noguera, J. (2002) El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers* (68) pp 141 – 168
- Nueno, M. (2010). Seguridad Social. Las nuevas medidas introducidas en el sistema español de Seguridad Social para reducir el absentismo. (Spanish). *Capital Humano*, 23(248), 108-110
- López, A y Guida, C. (2001). Sexualidad: Campo de investigación interdisciplinaria. En: *Género y sexualidad*. Araujo, Behares, Sapriza (comp.) Ediciones Trilce - Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- López, N. y Sandoval, I. (2006). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa*. doi: 2006-09-12T18:20:59Z
- Organización Mundial de la Salud (2014): *Temas de salud: Género* Recuperado de: <http://www.who.int/topics/gender/es/>
- Pallarès, J., Carrillo, R. Ponsell, T., Ivette, M., Díaz, E., Sánchez, C...Tendero, P. (2014)"El absentismo laboral en empleados del sector hotelero"*Papeles del Psicólogo* 35(1), pp. 59-65 Recuperado de <http://www.papelesdelpsicologo.es>
- Pérez, C. (2002). Sobre la metodología cualitativa. *Revista Española de Salud Pública*, (76:5) Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17076501>
- Ramírez de la Roche, O.F.(2007, noviembre/diciembre). Absentismo laboral: el alto costo de un mundo enfermo. *Atención Familiar*, 14(6):139-140. Recuperado de: [http://www.facmed.unam.mx/deptos/familiar/14\(6\).pdf](http://www.facmed.unam.mx/deptos/familiar/14(6).pdf)
- Read, R. (2013, 17 de Mayo) (FOEB): Ausentismo laboral es consecuencia de una pérdida de valores y requiere de una "salida colectiva". *El Espectador*. Recuperado de

<http://www.espectador.com/sociedad/265139/richard-read-foeb-ausentismo-laboral-es-consecuencia-de-una-perdida-de-valores-y-requiere-de-una-salida-colectiva>

- Ribeiro, M. (2004). Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. *Papeles de Población*, (10:39) 219-237. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11203909>
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. *Dossier: Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo. Razón y Revolución*, (7)
- Tomasina, F., Bozzo, E., Chaves, E. y Pucci, F. (2008). Impacto de las condiciones laborales en la salud de trabajadores de un centro quirúrgico. *Revista Cubana de Salud Pública*, 34(2) Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21419850008>
- Sancinetti, T, Soares, A, Lima, A , Santos, N, Melleiro, M, Fugulin, F... Gaidzinski, R. (2011). Taxa de absenteísmo da equipe de enfermagem como indicador de gestão de pessoas. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 45(4), 1007-1012. Recuperado em 18 de setembro de 2014, de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0080-62342011000400031&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0080-62342011000400031&lng=pt&tlng=pt).  
10.1590/S0080-62342011000400031
- Scott, J. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, 265-302.
- Vázquez, F.(1996). *El análisis de contenido temático. Objetivos y medios en la investigación psicosocial*. (Documento de trabajo). (pp. 47-70). Universitat Autònoma de Barcelona..

# **ANEXOS**



**Documentos que posibilitaron el trabajo del equipo:**

Universidad de la República  
Facultad de Psicología  
Instituto de Psicología Social

**Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo  
Unidad Curricular MPEP - Prácticas  
2014**

**Caracterización Organizacional,  
Perfil de la Intervención y Proyecto de Trabajo**

Práctica: En el Sindicato del Medicamento y Afines (S.I.M.A)- PIT-CNT

Grupo de Trabajo:

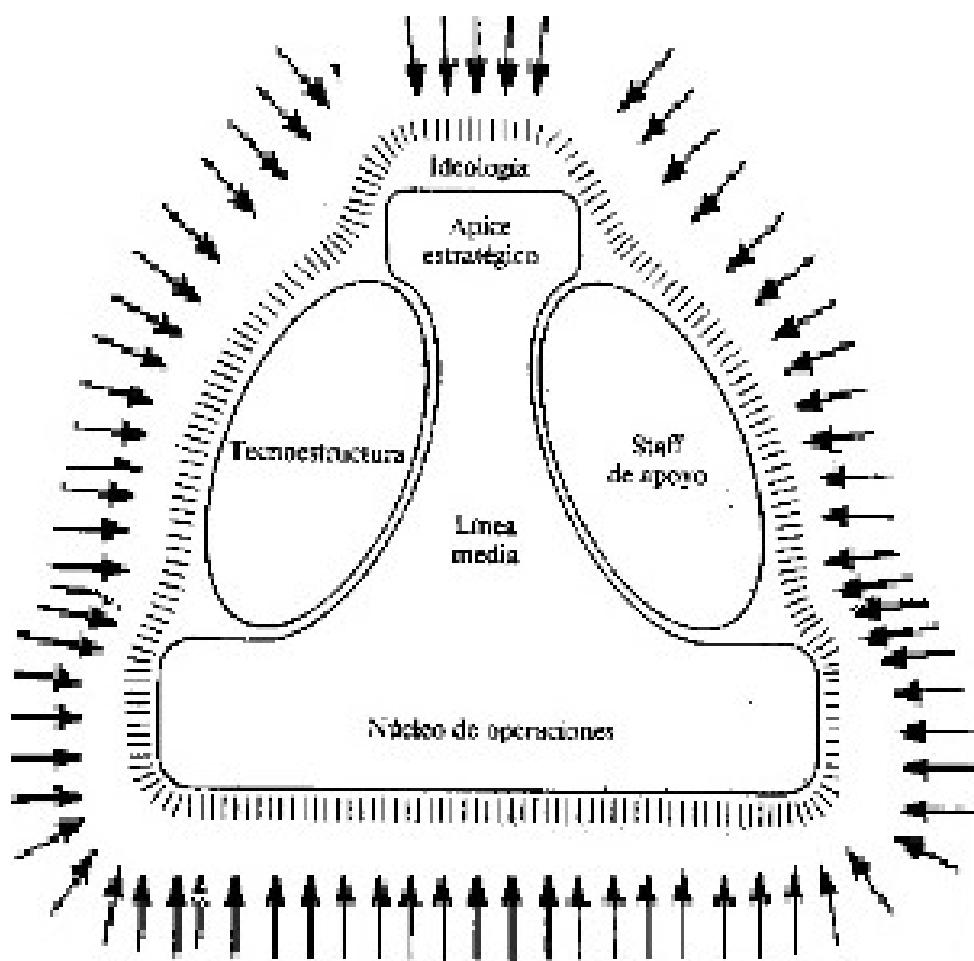
Fiorella Cassaniti.....	4.202.415-3
Mirtha de Sosa.....	1.163.924-4
Mónica Nalerio.....	3.846.794-3
Eric Paiz.....	4.505.190-9
Stefanie Pereyra.....	4.704.745-7

Docente: Lic. Noelia Correa

Fecha de Entrega: 24/06/2014.

## GRÁFICO DE LA ORGANIZACIÓN MISIONERA

PIT-CNT



Nuestra práctica tiene lugar en el Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines, en adelante SIMA, que a partir del año 2006 se funda como asociación civil, pero su historia se inicia en el año 1961 con la unificación de la Asociación de Empleados y Obreros de Laboratorios y la Asociación de Propagandistas Médicos del Uruguay.

Mintzberg (1991), define a la organización como “una acción colectiva para realizar una misión común”. Dicha organización está compuesta por todos los trabajadores de los Laboratorios o Casas Comerciales e Industriales que se dediquen a la fabricación o comercialización de materias primas, especialidades farmacéuticas y productos afines. SIMA tiene su sede ubicada en la calle Martín C. Martínez 1686, de la ciudad de Montevideo. En la actualidad cuenta con 1.200 afiliados, que son empleados u obreros, no pudiendo ser afiliados los patrones, socios, habilitados o con cargos de Dirección.

Dentro de las clasificaciones que propone Mintzberg, podemos pensar que la configuración organizacional de SIMA es Misionera. En este sentido es la “organización misionera, donde predomina la ideología, tomando a la ideología como fuerza dentro de la organización” (Mintzberg, H. 1991, p. 260), estimulando a sus miembros a permanecer unidos y que tiene como componente básico la promoción de la participación, la solidaridad y la justicia social.

“Considerando a la ideología como un rico sistema de valores y creencias sobre una organización, compartido por sus miembros, que lo distingue de otras organizaciones... la característica clave de tal ideología es su poder unificador: ata al individuo generando un sentido de misión... una integración de objetivos individuales y de la organización”, (Mintzberg, H. 1991, p. 261).

La ideología en los sindicatos se va desarrollando a través del paso del tiempo conformando una historia que la identifica, por una trayectoria de luchas de los trabajadores con el fin de lograr mejoras laborales. Este sistema de creencias y valores es lo que la distingue de otras organizaciones, con un carácter unificador que tiene como principal cometido defender los derechos de los trabajadores. Las identificaciones que se dan en ella son naturales y fuertes.

Para Mintzberg (1991), existen tres tipos de organización Misionera: reformadora, conservadora y claustral. Podemos pensar a SIMA como una organización Misionera reformadora, en el sentido de que tiene como fin influir directamente produciendo cambios que mejoren no solo las condiciones de trabajo,

sino la calidad de vida de sus miembros.

En lo concerniente a las influencias internas refiere a “todas las personas que trabajan dentro de la organización para tomar sus decisiones y realizar sus actividades ...pueden ser considerados como personas que forman una coalición interna”, (Mintzberg, H. 1991, p. 113).

En lo que respecta a las influencias externas que podrían afectar las decisiones internas de la organización, se incluye a los propietarios de los laboratorios, otras asociaciones laborales, proveedores de las materias primas, compañeros que no están afiliados, competidores,

público en general, gobierno nacional, gobierno departamental, accionistas de los laboratorios, organizaciones internacionales, PIT-CNT, Ministerio de Trabajo.

También comparte el tipo de estructura u organización política, ya que se comporta de forma donde hay puestos especializados, y donde hay una formalización de esos comportamientos, y cuentan con un sistema de planificación y de control.

## 1.2. Categorización organizacional según la propuesta de configuraciones.

### ➤ Partes Básicas:

**Ápice estratégico** - Es “desde donde se supervisa todo el sistema”, (Mintzberg, H. 1991, p. 113). La Asamblea General es el órgano máximo del Sindicato.

**Tecnoestructura** - Esta estructura se encuentra fuera de la línea jerárquica de autoridad, y en la cual Mintzberg (1991), define a las personas que la integran como “analistas, quienes realizan tareas administrativas, planifican y controlan el trabajo de otros”. En este caso se encuentra la presente pasantía, tratándose de un aporte académico a la Organización como externa a la misma.

**Núcleo de operaciones** - Es la “base de cualquier organización, personas que realizan el trabajo básico de fabricar los productos y prestar los servicios”, (Mintzberg, H. 1991, pp. 112-113). Son los/as trabajadores/as afiliados/as a SIMA que realizan el trabajo de fabricación y/o comercialización de medicamentos y productos afines.

**Línea media** - Es “una jerarquía de autoridad entre el núcleo operativo y el ápice estratégico”, (Mintzberg, H. 1991, p. 113). Aquí se ubica a: a) la Comisión Directiva que se integra por nueve miembros; a cargo de las siguientes Secretarías: Secretaría General, Pro-Secretaría General, Seguridad y Salud Laboral, de Finanzas, de Organización, de Prensa y Propaganda, de Reclamaciones y Conflictos, de Relaciones Sindicales y de Actas; b) la Comisión Fiscal integrada por tres miembros y c) la Asamblea de Delegados que comprende 1 delegado por cada 25 afiliados de cada laboratorio.

**Staff de apoyo:** “Suministran diversos servicios internos”, (Mintzberg, H. 1991, p. 113), como ser la Comisión de Cultura y Esparcimiento, la recepción en la sede de Sima, auxiliares de limpieza y mantenimiento.

**Ideología o cultura:** **Comprende** “las tradiciones y creencias de una organización que la distinguen de otras organizaciones e infunden una cierta vida al esqueleto de su estructura”, (Mintzberg, H. 1991, p.113). Esta ideología rodea a todo el sistema organizativo. Podemos pensar al socialismo como tipo de ideología que impera en esta organización, ya que sus metas son luchar por los derechos de los trabajadores, mejorar las condiciones de trabajo y una búsqueda continua de mejor distribución de las riquezas con sentido de equidad.

➤ **Mecanismos de coordinación:**

“Toda actividad humana organizada...hace surgir dos requisitos fundamentales y opuestos: la división del trabajo en diversas tareas a realizar y la coordinación de esas tareas para llevar a cabo la actividad. La estructura de una organización se puede definir simplemente como las maneras en que su trabajo se divide en diferentes tareas y luego se logra la coordinación entre las mismas”, (Mintzberg, H. 1991, p. 116).

De acuerdo a que la configuración misionera es la que define una organización como SIMA, el mecanismo fundamental de coordinación corresponde a la normalización de las reglas, “según la cual son las reglas que afectan el trabajo las que se controlan, generalmente para toda la organización, para que todo el mundo funcione de acuerdo con el mismo conjunto de doctrinas”, (Mintzberg, H. 1991, p. 118).

➤ **Tipo básico de descentralización:**

“La descentralización se refiere a la difusión del poder para tomar decisiones”, (Mintzberg, H. 1991, p. 121).

En SIMA la descentralización de acuerdo a la categorización efectuada por Mintzberg (1991), correspondería a la descentralización pura. “En que el poder está compartido con más o menos igualdad entre todos los miembros de la organización”, (Mintzberg, H. 1991, p. 122).

## **2. Modelo de Identidad de las Organizaciones de Jorge Etkin y Leonardo Schvarstein.**

### **2.1. Caracterización de los Dominios de la organización.**

Detallar los parámetros descritos para cada Dominio:

**DOMINIO****PROPOSITOS**

Definición: Los integrantes proponen metas, políticas, objetivos que orientan su acción. Los propósitos son ideas agrupables entre sí.

Lógica Dominante: Lógica de la racionalidad. El denominador común es la búsqueda de orden, permanencia, estabilidad (explícitos o implícitos).

Notas: Se incluyen propósitos de personas, de grupos y de la organización. Pueden ser contradictorios. La condición de los propósitos es la pertinencia respecto de la organización.

**PARÁMETROS**

<b>Racionalidad Dominante</b>	La principal es Ideológica y en ella vemos rasgos políticos, sociales, afectivos, normativos, ambientales, tradicionales y económicos.
<b>Alineamiento de los Propósitos</b>	Alto.
<b>Dinámica de los Propósitos</b>	Alta.
<b>Grado de cumplimiento de los Propósitos</b>	Alto.

**DOMINIO****CAPACIDADES EXISTENTES**

Definición: Recursos de diferentes clases.

Lógica Dominante: Lógica del usufructo. Una capacidad se acumula en tanto su utilización tenga sentido para la organización.

Notas: Se incluyen no sólo medios materiales (edificios, maquinarias, etc.), sino también normas, técnicas, modelos, valores, creencias, mitos.

**PARÁMETROS**

<b>Cultura de la Organización</b>	Se caracteriza como institución abierta, priorizando al trabajador y a los puestos de trabajo en defensa de sus derechos. La tradición, la historia de luchas y los valores compartidos por los trabajadores.
<b>Estructura Formal</b>	El mayor órgano de Gobierno es la Asamblea General (con la participación de todos los afiliados activos del Sindicato) le sigue en la estructura la Comisión Directiva que se integra por nueve miembros; a cargo de las siguientes Secretarías: Secretaría General, Pro-Secretaría General, Seguridad y Salud Laboral, de Finanzas, de Organización, de Prensa y Propaganda, de Reclamaciones y Conflictos, de Relaciones Sindicales y de Actas. Luego la Comisión Fiscal integrada por tres miembros y la Asamblea de Delegados que comprende 1 delegado por cada 25 afiliados de cada laboratorio.
<b>Tecnologías</b>	Asambleas Generales -ordinarias y extraordinarias-. Sesiones y elecciones de Comisión Directiva. Reuniones de Asamblea de Delegados. Estatutos y Reglamentos. Convenios Colectivos. Periódico gremial, página web del Sindicato.

<b>Recursos</b>	Recursos económicos: obtenidos a través del ingreso de la cuota sindical que aportan los 1.200 afiliados aproximadamente. Recursos materiales: Inmueble de la Sede Sindical, bienes muebles del mismo. Recursos Humanos: Todos los cargos de las respectivas comisiones y asistentes de las Asambleas Generales son honorarios.
<b>Factores Espaciales</b>	A nivel de espacio físico cuenta con la Sede Central la cual se encuentra en la Capital del País, en donde se centran los encuentros mencionados como Asambleas y reuniones.

### **DOMINIO**

### **RELACIONES**

Definición: Personas articuladas entre sí en una estructura que reconoce determinantes: Ideológicos (valores), Organizacionales (roles) y Libidinales (afectos).

Lógica Dominante: Lógica del poder. Los conflictos derivados de la heterogeneidad, se resuelven por medio de esta lógica.

Notas: se analizan mecanismos de asunción y adjudicación de roles. Vectores: pertenencia, pertinencia, cooperación, comunicación, aprendizaje.

### **PARÁMETROS**

<b>Poder</b>	Jerárquico Sindical
<b>Características de los Integrantes</b>	Los integrantes permanecen unidos por la fuerza de la ideología. Existe una identificación de los socios con los fines fundamentales de la organización que determina la unión de los mismos, la solidaridad y el trabajo dedicado. Se genera sentido de pertenencia y poder colectivo.
<b>Gestión de Recursos Humanos</b>	Realización de Talleres y asambleas gestionados por comisión directiva.
<b>Comunicaciones</b>	Las redes de comunicación conectan a los trabajadores por razones emocionales.
<b>Procesos de Toma de Decisiones</b>	La Asamblea General conformada por los socios activos es la mayor autoridad. Las decisiones se toman por mayoría de votos. En otros casos se pueden negociar la resolución de problemas.
<b>Controles</b>	Los dispositivos utilizados los marca el estatuto, en primera instancia creando una Comisión Fiscal y una Comisión Electoral. Estos dispositivos desarrollados en el estatuto están relacionados con los factores temporales, existe control y se marca en los tiempos que se dan para el cumplimiento de objetivos como el entregar los balances, realizar las Asambleas. En las asambleas y reuniones de Delegados se plantean y se trabaja sobre el avance de los objetivos y el cumplimiento de los mismos.

<b>Clima Laboral</b>	Las manifestaciones de los integrantes de la Organización a los que hemos podido entrevistar que son parte de la Comisión Directiva- expresan satisfacción en cuanto al clima laboral. No tenemos acceso a la opinión de los afiliados que no pertenecen a los diferentes cargos por lo que no podemos hacer una valoración total.
<b>Organización Informal</b>	No tenemos información sobre la existencia de alguna red informal.
<b>Factores Temporales</b>	Se establecen tiempos dentro de la Organización en cuanto a la elección de las distintas Comisiones y en la duración de los cargos de las mismas, tiempos que están reglamentados en el estatuto correspondiente. También se establecen tiempos en la realización de las diferentes asambleas, y tiempos determinados para las publicaciones y pagos.
<b>Dinero</b>	<p>El dinero se maneja dentro de la Comisión Directiva, por el Secretario de Finanzas y el Prosecretario de Finanzas en colaboración. Deben percibir todos los ingresos del Sindicato, organizar la cobranza y efectuar los pagos establecidos e imprevistos que surgieran así como depositar los fondos en el banco correspondiente</p> <p>El manejo del dinero se fiscaliza a través de la Comisión Fiscal este tiene por cometido aprobar u observar los balances e informar a la Asamblea General la corrección de cuentas y contabilidad.</p>

En cuanto al dominio de los propósitos:

De acuerdo al Estatuto del Sindicato sus fines o propósitos son:

- ◆ Propender a la unión y fraternidad de todos los trabajadores del ramo.
- ◆ Bregar por la dignificación del Gremio, luchar por su mejoramiento económico, moral, físico.
- ◆ Estimular la capacitación intelectual y profesional de sus afiliados, proveyendo todas las medidas a ese fin.
- ◆ Asesorar y defender los intereses de sus afiliados en su calidad de trabajadores.
- ◆ Colaborar con las organizaciones gremiales de trabajadores en defensa de los intereses comunes sean ellas nacionales o extranjeras. <http://www.sima.org.uy/>).

### 3. Definición del Perfil de la Intervención.

PARAMETRO	POLO	PERFIL					POLO
		90-10	70-30	50-50	30-70	10-90	
1. Satisfacción de	Encargo	X					Demandada
2. Perspectiva	Heterónoma			X			Autónoma
3. Enfoque	Sincrónico	X					Diacrónico
4. Orientación hacia	Afuera				X		Adentro
5. Partícipes	Excluidos			X			Incluidos
6. Nivel focal	Parte de la organización				X		Toda la organización
7. Proceso	Planificado	X					Contingente
8. Priorización	Acción			X			Reflexión
9. Priorización	Estructura (eso)				X		Procesos (lo que conduce a eso)
10. Priorización	Producto (contenidos)	X					Proceso (relaciones)
11. Priorización	Proyecto	X					Resistencia
12. Interés por el	Personaje			X			Actor
13. Analizadores	Artificiales			X			Naturales
14. Agrupamientos	Familias organizacionales				X		Clases institucionales
15. Circulación de la información	Restringida				X		Libre
16. Territorialidad	Dentro de la organización	X					Fuera de la organización

## **4. Plan de Trabajo.**

### **4.1 Antecedentes**

A partir del año 1994, la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, a través del Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo -antes Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones- viene desarrollando un trabajo en coordinación con el Departamento de Salud Laboral del Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores, en adelante PIT-CNT. Dentro de este marco se han realizado distintas intervenciones en diferentes organizaciones sindicales.

La propuesta de trabajo, se realizará en el departamento de Montevideo, y la organización donde será desarrollada la misma es en el PIT-CNT, específicamente el trabajo constará de instancias colectivas y de intercambio académico con el Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines (S.I.M.A.).

### **4.2 Fundamentación**

El presente trabajo se enmarca en la Práctica desarrollada por el Instituto de Psicología Social en el Programa de las Organizaciones y el Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República. Los objetivos del mismo surgen a partir de numerosos encuentros realizados en primera instancia en las reuniones de la Comisión de Salud Laboral del PIT-CNT. En ella se establece contacto con representantes de SIMA para abordar una problemática de su interés.

En común acuerdo se determinó la posibilidad de realizar un acercamiento y estudio exploratorio en relación al ausentismo que se presenta en los lugares de trabajo. Para esto, SIMA conjuntamente con el Seguro de Enfermedad de los Trabajadores de la Industria Farmacéutica (SETIF), proporcionarán datos secundarios obtenidos durante el año 2013 en relación a la problemática, los mismos refieren a edad, sexo, días de ausencia, grupo de patologías y empresas.

La demanda surge a partir de la necesidad de la organización de dar cuenta sobre los aspectos del ausentismo en relación a las consecuencias que la problemática conlleva, los aspectos organizacionales y condiciones de trabajo que la generan. Siendo de importancia

para SIMA los sectores de trabajo -y en consecuencia el tipo de tarea realizada- a la hora de analizar la problemática, por este motivo la contraparte buscará aportar estos datos para sumarlos a los secundarios ya mencionados.

El propósito de esta intervención es tener un acercamiento a estas condiciones y características de ausentismo, durante el año 2013 que presentan las trabajadoras y los trabajadores de los laboratorios. Al término del mismo, se pretenderá, responder a los objetivos específicos planteados, tanto como contribuir con un aporte de carácter académico generado por el intercambio durante el transcurso de la intervención-investigación.

#### **4.3 Objetivos**

##### **Objetivo general**

- Aportar al conocimiento sobre la problemática de ausentismo que se presenta en los trabajadores y trabajadoras de los laboratorios nacionales.

##### **Objetivos específicos**

- Relevar las diferentes y principales patologías asociadas al ausentismo de los trabajadores de los laboratorios nacionales durante el año 2013.
- Dar cuenta de la prevalencia de las diferentes patologías en relación al sexo y la edad de las trabajadoras y los trabajadores de los laboratorios nacionales.
- Conocer la percepción que tienen los integrantes del Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines (S.I.M.A.) con respecto a las características y al grupo de patologías que generan ausentismo.

#### **4.4 Metodología**

a) Entrevistas semidirigidas a informantes calificados a efectos de tener un acercamiento a las características de la organización. Por otra parte se realizarán entre 5 y 10 entrevistas a dirigentes del sindicato con el fin de conocer la percepción sobre la problemática. Seguirán un formato preestablecido pero se tendrá libertad tanto para el

entrevistado/a como para el entrevistador/a, garantizando discutir todos los temas relevantes y que todas las informaciones necesarias van a ser recogidas para pensar el ausentismo.

- b)** Recopilación de datos. Proporcionados por SETIF.
  - c)** Sistematización de los datos obtenidos.
  - d)** Taller: Se realizará un taller expositivo de forma de enriquecer el análisis y reflexionar sobre la temática abordada.

## **4.5 Cronograma de actividades**

## 4.6 Recursos Necesarios

- Espacio físico para realizar el Taller.
  - Espacio físico para realizar las entrevistas.
  - Cañón para Taller.
  - Fotocopias.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y PÁGINAS WEB CONSULTADAS:

- Etkin, J. y Schvarstein, L. (1989). Identidad de las Organizaciones. Buenos Aires Paidós.
- Mintzberg, H. (1991). Mintzberg y la Dirección. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- SIMA-PIT-CNT- Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines. Estatuto.  
Recuperado de: <http://www.sima.org.uy/>

## ENTREVISTAS

Speech:

La presente entrevista es realizada por los integrantes del grupo de pasantía del Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo del Instituto de Psicología Social de la Facultad de Psicología – Universidad de la República.

La misma se efectúa con el fin de poder obtener datos que nos acerquen al conocimiento de SIMA, con respecto a su integración y funcionamiento para poder llevar a cabo un estudio exploratorio sobre la problemática de ausentismo que se presenta en los trabajadores y las trabajadoras en los laboratorios nacionales.

Los datos se manejarán de forma confidencial y se tomarán todos los recaudos para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio.

Por consiguiente se solicita autorización para grabar la entrevista, que luego será desgrabada para su transcripción y posterior análisis.

### **Entrevista Grupal**

Entrevista a Informantes Calificados de SIMA:

- α) ¿Cómo es su nombre y qué edad tiene?
- β) ¿Cuál es su relación con SIMA?
- χ) ¿Qué es SIMA, cómo surge?
- δ) ¿Cómo está compuesto el Sindicato y qué número de personas lo componen?
- ε) ¿Cuántas personas trabajan en la industria y cuántos afiliados son?
- φ) ¿Cuál es el órgano máximo del Sindicato?
- γ) ¿Cómo se toman las decisiones y cuáles son los mecanismos para llevarlas a cabo?
- η) ¿Cuáles son las Organizaciones con las que SIMA tiene relación?
- ι) ¿Cuál es el vínculo con SETIF?
- φ) ¿Existen diferencias a nivel de género en la organización?

**Entrevista realizada el 10 de junio de 2014.-**

**ENTREVISTA A INFORMANTES CALIFICADOS DE SIMA:**

**Fernando Vila - Secretario de Finanzas.**

**Marianela Alonzo – Secretaria de Organización.**

**Luis Fumero – Secretario Gral. de SIMA (Período anterior).**

**Entrevistador:** Hola, ¿cómo están?...bueno, como Uds. saben vamos a hacerles una entrevista con el objetivo de conocer un poco más a SIMA... y vamos a empezar preguntándoles cuanto tiempo hace que forman parte de SIMA y de la industria en la cual trabajan.

**Fernando:** En la industria hace 29 años que estoy y en el sindicato 27 más o menos, con periodos de ausencia y de retorno, en realidad este período actual en la directiva es mi retorno después de dos períodos de dos años fuera de la directiva del sindicato.

**Luis:** Yo ingresé en el 87 en la industria y desde el 87 vengo al sindicato, y en la directiva, también delegado en el comité de base de mi laboratorio durante muchos años.... a los pocos años ya de estar y siempre participando acá en el sindicato y en la directiva desde el 2006 hasta ahora que no he estado este último año, año y algo por temas de salud.... son 26 años ya.

**Entrevistador:** ¿Cómo surge SIMA?

**Fernando:** SIMA es un sindicato que surge en agosto del año 61, es decir ninguno de nosotros éramos nacidos, en sí lo que sabemos es lo que nos han transmitido y lo que leímos. Antiguamente en Uruguay existía un sindicato que agrupaba a los empleados y obreros de laboratorios y otro que agrupaba a los visitadores médicos, era la ADESOL, asociación de empleados y obreros de laboratorios y APM asociación de propagandistas médicos. Ambos sindicatos resolvieron unificarse en lo que es hoy el Sindicato de los Medicamentos y Afines, y eso fue en agosto del 61, y desde esa fecha hasta hoy está

instalado acá en esta casa.

**Luis:** Es el único sindicato que tiene en el mundo las dos partes, visita médica y fábrica, porque realmente en otros países está separado como estaba antes.

**Fernando:** En general lo que es la parte de fábrica y producción, a nivel del mundo, los sindicatos están más metidos o en lo que es lo que acá podría ser la Federación Uruguaya de la Salud, una cosa así, o en alguna industria, pero no están en el mismo sindicato los trabajadores de planta con los de visita médica, los de venta, están en sindicatos separados, eso pasa en Argentina, en Brasil, en Paraguay.

**Entrevistador:** ¿A qué rubro pertenecen?

**Fernando:** Cada país se ve que tiene su (inaudible), yo sé que en Argentina están con la parte de la salud, lo que acá podría llegar a ser la AFUS por ejemplo, la parte de planta y después los vendedores, los visitadores médicos, hay una asociación de visitadores médicos separados.

**Luis:** Yo nunca participé en Ulabin que son los sindicatos de los cuatro países que se reúnen. Nosotros como sindicato de todas formas hay una unión Latinoamericana de visitadores médicos que agrupa a los sindicatos de cuatro países, pero en realidad solamente en Uruguay el sindicato abarca solamente a los trabajadores de planta y a los trabajadores de venta, es decir, en el resto de los países, Argentina, Brasil y Paraguay exclusivamente agrupa a los visitadores médicos entonces esa Ulabin (inaudible).....nosotros participamos como sindicato pero siempre aclaramos que el sindicato nuestro es un sindicato único y bueno en ese sentido, por lo general muchas veces en las reuniones, los congresos que se realizan, en general las delegaciones se componen de un compañero de planta y un compañero de la visita médica, son realidades que justamente nos gustaría impulsar a nivel regional que se dieran de la misma forma pero son realidades que ya están recontra instaladas en otros países y que difícilmente se puedan modificar.

**Luis:** Hay una diferencia, también ellos son de un tamaño impresionante, nosotros somos pequeños vamos a decir. Ellos son mucha más cantidad de afiliados por cada país.

**Entrevistador:** ¿Qué rol cumple cada uno en el sindicato?

**Marianela:** Yo soy secretaria de la Organización. En realidad desde la parte organización la idea es que todo funcione lo mejor posible, entonces organizar las reuniones que tenemos, tratar de coordinar que compañeros van a cada reunión, sea al Ministerio, sea a diferentes comités de base, si se hacen actividades acá fuera de lo normal, por ejemplo exposiciones, cursos, organizar las asambleas, los plenarios de delegados, pedirle a Fernando que me de plata para hacer las cosas... ...y bueno todas las actividades que surjan y tratar de que haya gente en todos los lugares que a veces se logra y hay veces que no.

**Entrevistador:** ¿Los ingresos surgen en su totalidad de la cuota de afiliación al sindicato?

**Marianela:** No, eso en realidad tenemos un sistema que te descuenta por planilla y se hace un depósito al Banco en la mayoría de los casos y si no tenemos una compañera que va a cobrar, y la secretaria es más o menos la que lleva el control de eso y le informa a Fernando que es de Finanzas.

**Fernando:** Si lo mío es eso, controlar los ingresos y los egresos. Los ingresos son de la cuota de afiliación, es el 1 % del ingreso líquido, el 1 % de lo que el trabajador recibe en la mano. En sí de la cuota social es de las ms bajas que hay. Como sindicato debemos ser de los que menos aportes tiene, y se aumentó recientemente antes era un 0,6 era bastante menos. Un porcentaje de ese aporte va a un fondo de conflictos que es una reserva que tenemos para los casos de situaciones conflictivas, el consejo de salarios ese tipo de cosas como para poder subsidiar al compañero más complicado económicamente con las medidas de paro y todo eso cuando tenemos que enfrentar esas situaciones de conflicto, sobre todo con los casos del consejo de salarios o huelga prolongada.

**Entrevistador:** ¿Se abarca el conflicto a nivel organizacional y a su vez los casos particulares? ¿Completan sueldos?

**Fernando:** Completar no, más que nada la idea es apoyar a la gente con los problemas económicos. Eso en general lo centralizamos a nivel de cada delegado, es decir, los delegados de las empresas buscan la información de la gente que necesita que se le de una mano. El delegado es responsable de lo que se está pidiendo y de cada quien reciba lo que se está pidiendo, obviamente no se llega a cubrir la pérdida total del salario pero es algo que

ayuda a que la gente pueda pasar mejor esa situación. Se supone que después lo que uno consigue en los consejos de salarios queda para toda la vida, cuando uno ajusta un salario, ese salario después los ajustes posteriores van a ir sobre ese ajuste y es algo que en definitiva le ingresa al trabajador en forma permanente, lo mismo que los derechos que se puedan conseguir en cuanto a beneficios que se obtengan, esas cosas.

**Entrevistador:** ¿De cuántos afiliados estamos hablando?

**Fernando:** 1.200 afiliados, debemos estar hablando del 40 % de la población, del potencial, es decir tenemos un alto porcentaje de trabajadores que no están afiliados al sindicato.

**Entrevistador:** ¿A medida que pasa el tiempo va creciendo o fluctúa el número de afiliados?

**Fernando:** Se mantiene, no hemos visto demasiados cambios, con los consejos de salarios a partir del año 2005 se dio un cambio sustancial en cuanto a la cantidad de gente, pero después con el transcurso de estos últimos años en realidad el flujo no ha sido demasiado importante, no ha variado demasiado. Es un tema delicado, uno en general tiene que respetar las voluntades de cada trabajador en cuanto a su filiación al sindicato, de todas formas uno se cuestiona, porque en definitiva se consiguen derechos, se consiguen aumentos de sueldo para el conjunto de los trabajadores y gran parte de esos trabajadores cuando uno está peleando por ese aumento te está dando la espalda, entonces, hasta donde ese trabajador tendría derecho a ese aumento cuando no peleó por ese aumento, pero bueno, los consejos de salarios son así, son para todos en general, entonces a veces uno se puede llegar a cuestionar si en términos de justicia está bien eso, que en definitiva quien no peleó por algo lo consiga a pesar de que otros pelearon por el mientras él decidió no pelear, es un tema complejo. Es la voluntad de cada uno, pero también esa voluntad en términos de justicia debería verse reflejada en los resultados, o sea porque en definitiva nosotros entendemos que el trabajador que hace eso más allá de que haga uso de su voluntad después debería tener la ética de no cobrar lo que consigue el sindicato que es una lucha en la cual no participó.

**Luis:** ¿También hay una parte de miedo no?. En algunos casos sí, depende del laboratorio, depende del lugar donde trabaje, muy cerca de los gerentes, hay situaciones diferentes, hay mucha gente que le gustaría afiliarse pero sienten presión de gente que está al lado de él. Uno lo ve a eso y lo vive, y a veces uno siente como que acompaña, lo banca porque sabe

que hay otra situación, deberían en grupo y no de a uno salir a pelear esas cosas, porque son sectores donde son 6, y 5 no son afiliados o los 6 o son afiliados y nunca se agrupan, no hemos podido lograr eso. A mí me pasa en los laboratorios, en ventas no pudimos jamás y tenemos una muy buena relación, y yo en el caso mío tengo una muy buena relación con esa gente, converso, les llevo información directa de acá del sindicato pero no podemos lograr que se afilien por esa presión que sienten y que no hemos podido nosotros trabajar o pelear con la gerencia, no hemos podido entrar, lograr que eso cambie, no sabemos cómo, no hemos podido, eso existe, aparte hay gente que no quiere nada con el sindicato pero sí anda preguntando ¿cuándo se termina esto?, ¿cuánto lograron?, todo eso, eso sí da bronca, porque hay otros casos que yo dejaría ahí.

**Fernando:** El técnico es otro problema, todo lo que es la parte profesional, eso sí, y la química, está muy separada.

**Luis:** Tienen una facilidad para distanciarse de los trabajadores que no sé, tienen un problema y se cierran entre ellos y si tenemos un problema nosotros, se alejan. Ellos no dejan que se mezcle nada, están como alejados, yo lo veo así, tienen relación buena pero tienen un problema.... Uds. dan vuelta la espalda y tenemos un problema nosotros y si podemos, me pasa a mí en el laboratorio, nos pasa a nosotros, tratan incluso de largar la (inaudible) para el otro lado. Hay cosas bastante desagradables, hay cosas que sinceramente nos hablamos todo bárbaro pero estamos muy lejos.

**Entrevistador:** ¿Luis, nos faltó que expliques que rol ocupas tú en la directiva?

**Luis:** Nunca me preparé para esto pero siempre me gustó, entonces en el 2006 cuando entramos se venía de una época muy mala para los compañeros, para la lucha. Acá había cuatro compañeros trabajando, el sindicato no tenía una gran cantidad de afiliados en aquel momento, estoy hablando de la época del 2002 al 2005 fue muy jodida y había un grupo pequeño de compañeros peleándola. Nosotros veníamos, escuchábamos lo que podíamos. En el 2006 cuando nos armamos estábamos en una situación absolutamente diferente porque ya había un cambio político, 2005 y bueno yo recibí una propuesta de un compañero para empezar a trabajar en la directiva de SIMA y tratar de hacer cambios, y me metí ahí y empecé de a poquito y sinceramente lo que me gustó es trabajar en conflicto, sin tener experiencias sindicales, nunca me preparé en ningún lado pero si me empezó a gustar, estuve cuatro años en comisión de conflicto escuchando los problemas y aprendiendo ahí

pila, consultando a los compañeros. Me gusta mucho el trabajo en equipo, este último con Fernando y algún otro compañero, esta última directiva tratamos de organizar para que entrara gente joven. Lo que no habían podido lograr los compañeros cuando entramos era cambiarle la cara a SIMA, se hacía lo que se podía y en estos últimos años estamos tratando de hacer esas obras.

**Entrevistador:** ¿Cómo ven al sindicato?

**Luis:** Con respecto a las fortalezas yo creo que estamos como en otros lados, igual o tenemos una súper población. Las asambleas nuestras son de 500 personas, es muy difícil que venga toda la gente, es casi imposible, nunca lo pudimos lograr. Llegamos a tener 500 o 600 personas en reuniones más importantes. Es un gremio que pelea para que participen y en algunos laboratorios de una forma, en otros de otra...se presenta una problemática hay que tomar medidas y sale sin inconvenientes.

El SUNCA pasa con un camión y los levanta, nosotros somos diferentes, no apretamos al trabajador, el trabajador que viene sabemos que contamos con él, eso es una de las cosas buenas que tenemos nosotros. Nosotros no preguntamos si va a ir, tienen que ir por conciencia propia (inaudible) y después si no vienen, después cuando las medidas se aprietan o ajustan te preguntan: ¿qué pasó con esto?, no sé, no te vi en la asamblea, es la forma en que nos dirigimos nosotros en nuestra interna y creo que por lo general es así más o menos.

**Entrevistador:** ¿Qué medios utilizan para comunicar que hay una asamblea?

**Marianela:** Correo, Facebook y (inaudible)...

**Entrevistador:** ¿Cuál es el órgano máximo del sindicato?

**Fernando:** El órgano máximo es la asamblea general, lo que resuelve la asamblea no lo puede modificar ningún otro órgano que no sea la asamblea general. En sí, en la diaria al sindicato lo dirige la comisión directiva que tiene diez secretarías, o sea organización, (inaudible) y conflictos, finanzas, salud, prensa y propaganda, relaciones extra sindicales, actas, secretaría de actas, prosecretario general y (inaudible)...

**Entrevistador:** ¿Cómo toman las decisiones?

**Fernando:** Primero se tiene que generar cuórum, que es un mínimo de seis por mayoría.

**Entrevistador:** ¿Cuáles son los mecanismos que tienen como para llevar a cabo esas decisiones?

**Marianela:** Depende de que sea lo que se resuelva. Si se genera un conflicto en un lugar, esas personas, dependiendo de la realidad de cada uno, pueden tomar medidas ellos por sí solos y si no la resuelven después vienen a SIMA y que SIMA participe, hay otros que no, desde el primer momento que tienen un problema vienen a SIMA, nos plantean el conflicto. Depende del comité de base y la fuerza que tenga si lo pueden resolver solos o necesitan que SIMA participe... Depende del funcionamiento del comité de base, porque hay comités que son grandes y no hacen nada sin que SIMA les diga esto está bien.

**Fernando:** Básicamente en las situaciones de conflicto lo ideal es que los delegados de la empresa donde se planteó el problema vengan acá a la secretaría de reclamaciones y conflictos y planteen la problemática. En general desde acá se pide una reunión con la empresa o se convoca una reunión con la empresa y se manda una delegación para tratar de buscar una solución. Eso en el marco de reclamación y conflictos, después en el marco de (inaudible) comunes, la directiva en general, cada secretaría plantea las cosas que crea en la reunión de directiva y eso se discute... Se discute, se da un punto de vista y después si hay conceso, si se resuelve sin votar por consenso y a veces tenés que llegar cuando vemos que la cosa está complicada a votar.

**Entrevistador:** ¿Cuáles son las organizaciones con las que SIMA tiene relación?

**Marianela:** Con el PIT-CNT y todos los sindicatos que estén en él dependiendo de cada situación.

**Fernando:** SIMA integra la mesa representativa del PIT-CNT y a su vez integra como sindicato único la Unión Latinoamericana de Visitadores Médicos, pero en sí el relacionamiento como sindicato se tiene con varios actores, con el Ministerio de Industria hemos participado en los planes sectoriales, hemos integrado lo que es el plan sectorial de la industria farmacéutica. Esa fue una convocatoria que se hizo del Poder Ejecutivo a partir de la formación del gabinete productivo... una serie de (inaudible) que los considero

estratégicos para el desarrollo del país, entre ellos el farmacéutico, y fue convocado a participar el sindicato, las empresas y el Poder Ejecutivo. Nosotros participamos de esas reuniones donde se resolvieron cosas que después no se llevaron a la práctica por problemas dentro del Poder Ejecutivo. El Ministerio de Economía no estuvo de acuerdo con una propuesta que básicamente era (inaudible) nacional y a pesar de que el Ministerio de Economía no participó de estas reuniones del gabinete productivo, no participó porque no tuvo la voluntad de hacerlo porque sí fue convocado para participar, una vez que se llegó a un acuerdo entre el Poder Ejecutivo, el sindicato y las empresas, cuando se presentó el proyecto ante el Ministerio de Economía este no lo aprobó. Un trabajo que llevó varios años quedó en la nada por cosas que pasan y que no se comprenden.

**Entrevistador:** ¿Cuál fue el fundamento que dio el Ministerio de Economía?

**Fernando:** No hubo objeciones técnicas a la propuesta, no estaban de acuerdo simplemente, concretamente no había voluntad de protección, si era más barato ir al cine no importaba, esa era la situación.

**Entrevistador:** ¿Existe alguna diferencia a nivel de género en la organización?

**Luis:** Tenemos una industria en la cual hay mucha cantidad de mujeres.

**Fernando:** Nosotros no tenemos nada diferenciado... las tareas se definen en los laboratorios, es difícil encontrar una mujer trabajando en un depósito. Son las empresas la que marcan esas pautas, es decir de cómo van contratando y si contratan a un hombre o a una mujer. Lo que sabemos es que en toda la parte de depósito son hombres y por lo general toda la parte de envasado y empaque son mujeres, y en los controles de calidad hay muchas más químicas que químicos. Capaz que no es por un tema de política de género sino de disponibilidad de mercado, o sea no es que específicamente digan queremos químicas o queremos químicos, se necesitan químicos farmacéuticos en términos generales y se presentaran hombres y mujeres, lo que pasa es que hay muchos menos hombres químicos que mujeres.

**Luis:** (inaudible) hay técnicas, pero te comprimen, granulan, trabajan en el control de calidad, trabajan en un montón de tareas y las tareas de peso no las pueden realizar... hay colaboración entre nosotros, lo hacemos nosotros porque entendemos que no tiene nada

que ver el tema del salario, solamente hay una diferencia, con un aporte pequeño equiparas todo, después se devuelve con (inaudible)...

**Entrevistador:** ¿Qué es SETIF?

**Fernando:** Es el seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria farmacéutica, es una caja de auxilio que la ley la describe como seguros convencionales de enfermedad y fue creada al amparo de la Ley 1.447 que es la ley del seguro de enfermedad del estado que en la parte final de su articular establece la posibilidad de generar seguros convencionales por empresas. Lo que hacía inicialmente SETIF era sustituir al BPS en sus funciones. Los aportes de los trabajadores en lugar de ir al BPS iban a SETIF y éste los administraba con un consejo directivo paritario que está integrado por dos representantes de las empresas y dos de los trabajadores, administra los fondos y paga los subsidios por enfermedad. En el caso nuestro se complementa al 100 % el salario del trabajador enfermo. Esa fue una realidad que se tuvo hasta el año 2008 cuando se creó el Fonasa, a partir del cual estuvimos a punto de que nos cerraran, la intención de él en aquel entonces Ministro de Salud era eliminar (inaudible) de los seguros convencionales la caja de auxilio, a nuestro juicio desconociendo lo que para los trabajadores eran derechos adquiridos. La caja de auxilio nuestra fue una conquista en el marco de los consejos de salarios, y lo que buscaba era solucionarles a los trabajadores enfermos una situación complicada que le generaba el estado, que era que a la hora de cubrirle el salario, cuando el trabajador estaba enfermo, le daba una limosna que no le alcanzaba. Lo máximo que se cobraban eran 4000 pesos estando todo el mes el trabajador en el seguro de enfermedad, y nosotros entendíamos que era cuando el trabajador estaba enfermo cuando necesitaba más dinero. Ante esta realidad, cajas de auxilio como la nuestra lo que hacían era complementarle el salario al trabajador enfermo, y lo hacíamos como sustitutiva del BPS, todo lo que el BPS pagaba nosotros lo pagábamos y mejorábamos, las prestaciones que daba el BPS con los mismos aportes que recibía el BPS hasta ese momento. A partir de que se crea el Fondo Nacional de Salud empezamos con un tema medio complejo que era como podíamos sobrevivir nosotros...Lo que se establecía era que los aportes que hoy están recibiendo las cajas de auxilio iban a ir año a año traspasándose al Fonasa, con lo cual la manifestación que se hizo pública del gobierno en cuanto a que las cajas de auxilio iban a seguir existiendo a juicio mío era una falacia, porque en realidad si no se generaban (inaudible) iban a morir. iba a llegar un año, que es este año... el 1° de enero del 2015 en el cual SETIF no va a recibir ningún punto de aporte de los trabajadores porque va a ir el 100% de los aportes al Fonasa... entonces

nosotros logramos un nuevo convenio colectivo con las empresas por el cual se generan aportes extraordinarios de empresas y trabajadores para poder mantener los beneficios que hoy tenemos pero que los vamos a poder mantener en la medida que vamos a hacer un esfuerzo para poder mantenerlos y no porque hallamos recibido ninguna dádiva del gobierno ni que nos (inaudible) dejado vivir... nosotros mismos nos generamos la forma de poder sobrevivir porque tal cual estaba planteada la ley todas las cajas de auxilio desaparecen, porque si no generan aportes nuevos no tienen como cubrir los gastos. A partir del 1° de enero del 2015 ninguna caja de auxilio recibe aportes legales, tienen que ser todos extraordinarios porque los legales van al Fonasa.

**Entrevistador:** ¿Cómo son esos aportes extraordinarios?...¿Son voluntarios?

**Fernando:** No, no, son por convenio colectivo...o sea, esto sí incluye a todos los trabajadores... Esto no depende de la afiliación sindical, esto es conjunto de empresas y conjunto de trabajadores, abarca a todas las empresas que firmaron el convenio y a todos los trabajadores de esa empresa independientemente de su afiliación sindical. Básicamente tiene, la cobertura 100% del seguro de enfermedad es uno de los beneficios que se tienen... tenemos asistencia odontológica para el afiliado y para familiares con un tope de 20.000 pesos al afiliado y 12.000 al familiar por año, tenemos reintegro de órdenes de mutualista por 6.000 pesos al año, y bueno y después hay una cantidad de consideraciones, solicitudes especiales de atención ante situaciones complicadas... tenemos un Asistente Social que trabaja con nosotros... se busca la forma de colaborar cuando se presentan situaciones complicadas de salud... básicamente lo nuestro es referido a la salud y la enfermedad de los trabajadores.

**Entrevistador:** Queríamos agradecerles por brindarse, por darnos la entrevista...muchas gracias.

**Entrevistados:** Muchas gracias.

---

## **Entrevistas individuales**

Entrevista a Dirigente de SIMA:

Descripción breve sobre las características del estudio exploratorio en SIMA y el objetivo de la entrevista que es conocer la percepción de SIMA sobre la problemática de ausentismo en los laboratorios nacionales.

Datos:

Nombre:

Edad:

Sector:

Antigüedad en el Sector:

Cuestionario:

1. ¿Conoce usted cuál es la percepción del sindicato respecto a la problemática del ausentismo?
2. ¿Cuál es la percepción que tiene usted sobre el ausentismo?
3. ¿Se ha trabajado el tema ausentismo en el sindicato? De qué forma?
4. ¿Percibe usted que existió un período específico en el que se incrementó el ausentismo?
5. ¿Según la percepción del sindicato, los laboratorios generan estrategias o acciones determinadas frente a esta problemática?
6. ¿Conoce usted que reglamentación ampara al trabajador en caso de ausentismo?
7. ¿Cuáles son las causas que percibe usted que generan ausentismo? (en caso de que corresponda: exceso de trabajo, de presión, ambiente laboral, ambiente físico, otros).
8. ¿En el caso de padecer el trabajador una patología, conoce si existe la posibilidad de un cambio de tarea?
9. ¿Considera usted que la actitud de un superior influye en las ausencias laborales?
10. ¿Considera usted que el ambiente físico influye en las causas de ausentismo?
11. ¿Ha tenido que acudir al sindicato para hacer cumplir sus derechos ante una ausencia laboral justificada?

Al cierre de la entrevista se explica cómo continua el proceso de estudio en cuanto a la problemática a indagar.

**Entrevista realizada el 8 de julio de 2014.-**

**ENTREVISTA 1 - A DELEGADO DE SALUD DE SIMA.**

**SR. GABRIEL DE LOS SANTOS**

**Entrevistador:** Trajimos el consentimiento informado que la entrevista va ser grabada si no te molesta, y será desgrabada también para el análisis del equipo.

**Entrevistado:** Confío, confío.

**Entrevistador:** Lo que también ya sabes se guardará en forma confidencial toda la información que usted brinde, se tomarán todos los recaudos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en este estudio y no serán identificados en ningún reporte ni en ninguna publicación posterior. Si estás de acuerdo, podemos firmar estas copias. Una es para ti y otra para nosotros.

**Entrevistado:** La mía la puedo dejar en blanco igual.

**Entrevistador:** Sí, claro... La primera pregunta sería: "¿Cuál es la percepción del sindicato respecto al tema de ausentismo? Si tenés como una visión global del tema del sindicato.

**Entrevistado:** ¿De qué el sindicato tenga para con el tema?

**Entrevistador:** Sí, a nivel general.

**Entrevistado:** Yo creo que no hay una posición tomada, si hay opiniones particulares, porque no es algo que haya sido discutido, o que al menos que yo haya estado en alguna discusión.

Yo tengo relativamente poco tiempo de afiliado en el sindicato, llevo 4 años de afiliado, entonces... y también son cosas nuevas que se han empezado a ver... sí se sabe de qué hay un ausentismo, por lo menos una percepción no acabada de que existe y de que es por muy diversos motivos, unos justos y otros no. Pero me parece que no hay algo acabado. Esta es la primera experiencia del estudio, de la problemática del ausentismo.

**Entrevistador:** ¿Y tú percepción?

**Entrevistado:** Mi percepción sobre el ausentismo, me parece que hay varios factores que lo dan, que muchas veces es causado por el ambiente del trabajo, y otras que son causados por cuestiones personales al trabajador, condiciones materiales, espirituales, no sé...

Creo de lo que influencia el trabajo en eso, es una buena parte. Yo veo que por ejemplo en mi lugar de trabajo, hay gente que no se siente motivada a ir, y como sabe que está respaldado por el sustento digamos de todo el sueldo, de los días de enfermedad, se certifica. Si bien eso está mal, no es la cuestión de fondo, por la cual se certifica, que es que no estás motivado a laburar, por diversas condiciones, diversas cosas.

**Entrevistador:** No se podría hacer una comparación sobre la percepción del sindicato y la tuya porque en realidad a nivel general, lo que nos comentabas es que no habría una posición, o una idea con respecto al tema todavía.

**Entrevistado:** No y menos que yo sepa. Que yo conozca, no.

**Entrevistador:** ¿Se trabajó el tema ausentismo en el sindicato? ¿Ya se ha trabajado este tema, más allá de esto que se está haciendo en conjunto con la Facultad?

**Entrevistado:** No. Alguna cosa muy puntual de lo que habíamos hablado en algún momento con los de Setif, de que han empezado a hacer las llamadas puntuales y a hacer la recolección de los datos, pero viste que son muy vagos, y no tienen la finalidad de estudios de, sino recolectan... es como una base de datos, medio general que está ahí como para empezar a indagar cosas...

**Entrevistador:** ¿Y a nivel del sindicato no se ha hecho nada en cuanto a trabajar el tema?

**Entrevistado:** No.

**Entrevistador:** Según la percepción del sindicato, ¿los laboratorios generan estrategias o acciones frente a esta problemática?

**Entrevistado:** Ehm, que buena pregunta. Capaz que se la deberían hacer a los laboratorios (risas).

**Entrevistador:** ¿En cuanto a los que ustedes ven, hay como un accionar de la empresa frente al tema?

**Entrevistado:** Sí, sobre todo, digamos, sobre las consecuencias. Eso es lo que yo veo. No sobre la causas, sobre las consecuencias en el sentido de que buscan, no sé, si alguna persona falta mucho, como se está dando ahora, que creo que también, es con un cierto consentimiento de los trabajadores, porque nosotros formamos parte de la comisión directiva de Setif. Ehm, creo que buscan ver las causas de tipo físicas, no sé, por ejemplo te citan para hacer una reunión, o que faltaste mucho, y te citan y bueno te dicen que tenés o no tenés. Te podemos seguir certificando o no, y de una forma encubierta, estamos vigilándote.

**Entrevistador:** ¿Pero se genera sobre la consecuencia la acción, no como para fomentar la asistencia, la permanencia?

**Entrevistado:** Claro sí. Lo que pasa que atacar eso, es atacar un montón de cosas, es atacar que si vos estás tu lugar, encerrado entre cuatro paredes y sos claustrofóbico y estás faltando por eso, hace un año que estás faltando porque dijiste que sos claustrofóbico, te está pasando eso, es atacar esas cosas. Que son digamos, que afecta tus modos de cómo se desarrolla el trabajo y a la dinámica que ellos entienden que está bien y que se contrapone a lo que nosotros pensamos. Entonces indagar en esas cosas, me parece no se quiere....

Y cosas concretas para que la gente vaya, hay empresas que...ven la solución por poner el presentismo. Entonces jugar con la necesidad del trabajador, o con la cabeza de que necesito plata para vivir. No me importa las condiciones de trabajo y voy y laburo. Y nos pasa, estás enfermo y con tal de no perder el presentismo, vas de muletas igual. No importa.

Y esas son las estrategias que se plantean las empresas, tratar de comprarte la salud. No conozco algunos casos particulares de algunos laboratorios.

O mismo desde la coacción, de decir, mirá que el sábado, nosotros no trabajamos los sábados, mirá que el sábado te necesito, coaccionando cuando estás trabajando contratado todavía, no estás efectivo en la planilla en la empresa y estás ahí, en la cuerda floja. Cómo decirle que no a tu empleador, cuando te puede decir no te necesito más. Esas cosas siempre están ahí.

**Entrevistador:** Nos surge una duda, el presentismo, ¿puede ser visto como una forma de motivar al trabajador?

**Entrevistador:** Eh, no para nosotros no. Yo veo que si tratan de engancharte para que vayas. Muchas veces se plantea bueno no, para que la gente venga, estaría bueno que no sé, el presentismo, sale del mismo trabajador, no porque vengan porque... se sienten desmotivados o con bronca con nosotros porque no van porque eso les sobre carga el trabajo a ellos y porque además, enrarece el trabajo a ellos y porque hay que hacer tal producto, y faltan, viene tal producto y se certifican o cosas así.

**Entrevistador:** ¿Percibís que existió un período en el que se incrementó el ausentismo?

**Entrevistado:** ¡Qué pregunta difícil! Ehm, sí yo creo que sí. Que hay períodos sobre cuando el mundial. No, pero... yo estoy capaz habría que ver los números de cómo se certificaba la gente antes de que tuviera cobertura 100%... Y como pasa eso después. Yo desde que entré ya estaba el seguro. Lo que sí te puedo decir es la diferencia que hay entre un lugar donde te certifican el 100% y el lugar en que no, ahí la gente va a trabajar. Por más que estén enfermos.

**Entrevistador:** ¿En estos años que estuviste, decís que igualmente durante el año, hay distintos períodos donde se notan más las faltas?

**Entrevistado:** Sí, en invierno, en verano cerca del 26 de diciembre, esos períodos sí. Depende del lugar de trabajo. Si tenés muy espaciado las licencias, que tenés que tomar toda anual, después te queda un período de 11 meses donde no tenés descanso, entonces me parece que ahí juega un poco eso.

**Entrevistador:** Claro, porque hay dos regímenes de licencia, algunos laboratorios la parten y otros por sector...

**Entrevistado:** Depende. Depende del lugar de trabajo. Si necesitan hacer un mantenimiento medio profundo de una cosa, mandan a toda la gente producción de licencia, y mantenimiento queda, depende de que tarea hace, bueno capaz que dicen vamos a negociar, que nos sirva a ustedes...también me parece que hay como dos tipos distintos... la gente que hace un poco de abuso me parece, y la gente que de verdad se certifica porque tiene una dolencia, una enfermedad, porque le duele la columna porque está todo el día de costado o la gente que se lastima la columna porque está cinchando cuñetes de 50 kilos todo el día. Me parece es difícil de develar eso...

**Entrevistador:** ¿Conoces que reglamentación laboral ampara al trabajador en caso de ausentismo?

**Entrevistado:** No, la verdad, o sea conozco un poco de certificación de BPS, de cómo más o menos funciona, lo que nosotros tenemos de Setif, cuál es la cobertura de cada uno de los casos, el Banco nos certifica en el 70%, el Setif nos certifica un 20% y el otro resto, lo aporta la empresa. Es una peculiaridad que genera un poco de desconocimiento. Tampoco es que nosotros tengamos todo definido.

**Entrevistador:** Esto ya lo venías mencionando, pero para que quede más claro, ¿Cuáles son las causas que percibís que generan ausentismo?

**Entrevistado:** Las causas... son un poco el punto de vista de los riesgos físicos me parece que son de levantamiento de peso, que hace que la gente se jorobe la columna, mano, tendinitis, todo eso son causas que las vivimos todo el tiempo. A veces son excusa, a veces son reales. Otras son, el estrés, el lugar, hay lugares específicos de trabajo donde la gente está sobrecargada en las tareas que tiene que hacer por la responsabilidad que tiene por la presión y cada tanto hay gente que se certifica porque está estresada. Lo vemos tanto en los trabajadores afiliados, como en los que no están afiliados. Con los que tienen cierta jerarquía como trabajadores comunes y corrientes.

**Entrevistador:** De por sí es un trabajo, más allá del sector, se trabaja con una responsabilidad y presión bastante...

Si, por, digamos, por lo que se trata. De medicamentos. Si sos más o menos consciente de que ese medicamento lo podés consumir vos, o tus hijos, o lo que sea, si, como que esa responsabilidad pesa.

**Entrevistador:** ¿Y alguna otra causa que percibas que puede influir?

**Entrevistado:** Y los riesgos químicos son parte de eso, eso se da por cosas puntuales, por accidentes, no sé, se te cae un lote entero de piracalamina arriba, y sos alérgico a la piracalamina, ta, vas a faltar. Después hay cosas que se han... (Inaudible) en el tiempo, casos de que hay gente que tiene infecciones respiratorias, que no tenemos probado porque nunca lo hemos estudiado, de que son por inhalaciones de polvo, por falta de protecciones, personales y colectivas, y de diseminación del ambiente, por ejemplo. Hay muchas causas

que te puedo decir que más o menos yo percibo, una es el polvo, otra podría ser el ruido, que estresa mucho, acelera el ritmo cardíaco. Capaz que llega determinado producto y hay muchas personas que se certifican...

Eso es un problema me parece de la verdad, es bastante complejo. No sé si de ego de la persona que lo hace, porque no quiere quedar mal produciendo menos cantidad, o menos unidades por hora porque a veces son productos que son complicadas. Ellos están todo el tiempo viendo que los están viendo.

**Entrevistador:** ¿A ustedes les pagan una extra por producción?

**Entrevistado:** No, no eso no lo pedimos. Pero la gente común, capaz que se desvive por la producción y entonces te terminás jorobando vos.

**Entrevistador:** ¿Existe una parte de funcionarios que cobran por producción? ¿Y ustedes no aceptan por estar sindicalizados?

**Entrevistado:** O sea, los hechos es que sí pasa. Que hay gente que recibe más plata porque se los considera personal de confianza. Entonces porque tienen a cargo una máquina, y la persona asume que tiene que sacar la producción y hay gente que ponele, el común del operario trabaja hasta las 5 menos cuarto y dos o tres compañeros que es lo que me pasa a mí, que hasta las 5 no te cortan. Todos los demás, ya antes cortaron. Asumen como la responsabilidad de tener que producir.

**Entrevistador:** ¿No es que la prima sea por producción?

**Entrevistado:** No, no no. Está me parece más arraigado en lo que no están afiliados. Los que están afiliados, igual lo hacen eh. Se desviven por producir. Es un problema de conciencia de que vos vas a trabajar, que de trabajar acorde a las posibilidades físicas que tenés, no a las que te exigen.

**Entrevistador:** ¿Por qué esos cargos de confianza son por la capacidad de la persona, no porque tenga otra relación con los jefes o...?

**Entrevistado:** Si, más o menos.

**Entrevistador:** ¿Es un cargo al que podés llegar por tus capacidades?

**Entrevistador:** Sí, por lo general siempre terminan valorando con... bien trabajas vos, en definitiva ellos están viendo por la producción y quién produce más es mejor para ellos. Por lo general también ven, digamos, son muchas cosas. En algunos casos, pesa eso. El buen desempeño del trabajador y la capacidad de que tengan de hacer las cosas y por otro lado pesan que es amiga de...

**Entrevistador:** ¿En el caso de padecer el trabajador una patología, conoces si existe la posibilidad de un cambio de tarea? ¿Se dan rotaciones por enfermedad?

**Entrevistado:** Desde que yo estoy, hemos... sí. Sí y no. Depende del lugar. Depende del grado de conciencia de la organización, del sindicato, del grado de educación que tenga el trabajador también. Esos son factores que hacen... pero nosotros si me lo preguntas, si nosotros como sindicato, o sea, estamos, sabemos que hemos aplicado, la rotación de la tarea.

**Entrevistador:** ¿Se han hecho efectivas las rotaciones?

**Entrevistado:** Sí, sí, sí. Sí pasó en un laboratorio, un hombre que trabajó en una comprimidora, tuvo dos ataques cardíacos, uno adentro del laboratorio. El loco, no estaba afiliado y tenía este problema, y justo otro se quebró la pierna y era el que hacía los pedidos de la comida y eso y bueno, él pasó a cubrir esa parte.

**Entrevistador:** ¿O sea que ustedes actúan en casos de patología mediante, así no estén afiliados?

**Entrevistado:** Sí, sí, sí. Nosotros es como con los consejos de salarios. Depende de cada sindicato de cómo conciba la defensa de los intereses de los trabajadores. Nosotros hoy por ejemplo, yo siempre los casos puntuales, de las máquinas que no tienen una protección. Hoy está alguien que no está afiliado, el carnero, mañana se agarra un brazo, o como nos pasó, que se agarró un dedo, y nosotros fuimos y yo vo, tienen que tener protección, no lo pasa que lo estaban apurando para que trabajaran y no sé qué, y ta no te apurés y a los otros le dijimos vos tenés que poner protección sino esta máquina no funciona. Porque hoy estamos nosotros y mañana está alguien que está afiliado, pero no es la concepción esa, es

como tratamos de enganchar a la gente para que entienda que es importante el tema de salud. Ese es el tema, la gente no está concientizada, ni siquiera te usan las máscaras, capaz que hay veces que hay casos justificados para que no las usen.

**Entrevistador:** ¿Considera usted que la actitud de un superior influye en las ausencias laborales?

**Entrevistado:** Sí, influye y mucho. Hay... creo que unas de las cosas que no... que está ahí siempre, es como proceden para, hacerte sentir mal o esas cosas que están ahí siempre, la presión, el maltrato, la discriminación, el trato preferencial con unos, con otros no, y la gente eso lo siente.

**Entrevistador:** ¿Eso es una percepción, es a decir, a nivel general?

**Entrevistado:** Sí, ahí va. Sentir desvalorizado en lo que vos hacés, al trato preferencial con otro. Porque yo capaz que soy mejor operario que aquél y a mí en realidad me tratan como uno más o peor. O le dan preferencia al otro para salir a la hora que quiere y yo para salir una hora al médico me están preguntando si puedo cambiar la hora del médico. Y si... el hecho de la jerarquía pesa en los trabajadores y mucho. Tenemos casos de certificaciones por estrés porque los acosan a los trabajadores, no sé, desde que los persiguen para ir a... desde que están controlando el tiempo en el que va al baño a que lo van a buscar a tal lado, o si están controlando si están haciendo tal tarea o si por qué demoraste tanto en empezar la novemina... esas cosas están ahí, siempre están machacándote.

**Entrevistador:** ¿Hay un control como bastante claro, no?

**Entrevistado:** Sí, sí. En lugares de marca de algunos laboratorios, en la sección, en la puerta en algún lado tenés el tarjetero en la puerta... hay laboratorios tenés que marcar y estar cambiado y marcar "acá". Capaz que es lo legal, eso no lo sé, o sea, seguramente sea lo legal marcar ahí... Y ya estar cambiado. Pero vos tenés que venir y tu jefe te está esperando para que marques, o muchas veces están controlándote por la ventana a ver si marcaste o no. Creo que hay lugares donde es más eh... es como más insistente. Hay otros lugares donde hay más libertades.

**Entrevistador:** ¿Dentro de un mismo laboratorio o diferentes sectores?

**Entrevistado:** Sí, igual siempre hay un momento en el que esa independencia se corta a la hora que vos rendís menos. O se nota que tenés un elemento distinto. No sé, por ejemplo muestreas estuches, como siempre estás muestreando y aprobando y poniéndole el cartelito de aprobado, y eso sube, lo usan y marcha divino, no pasa nada. Ahora cuando ya no están esperando por tu producto, que no muestreaste, ahí bueno vení “¿cuánto te falta para hacer tal cosa?” o te llaman tres o cuatro veces o llaman a tu jefe para que te llamen a vos...

**Entrevistador:** ¿Consideras que el ambiente físico influye en las causas del ausentismo?

**Entrevistado:** Si, sí. Es muy... como... el ambiente lo hace muy monótono, pero es así. La forma de producción de la industria farmacéutica debe ser así, capaz que no le hemos hincado el diente en cuanto... una forma de alternativa por ejemplo una de las cosas que yo estudiaba, te encierran en un lugar blanco para que vos este... y sin ningún tipo de color para que vos no te distraigas, de lo que estás haciendo. Que... como es tan monótono a veces el trabajo, (inaudible) la gente se distrae, porque se aburre de estar haciendo lo mismo y no se la rota y la monotonía te mata. Es lo que nos pone en el lado opuesto, nosotros queremos trabajar como personas, a veces ellos te ponen a trabajar como si fueras una máquina, entonces te exigen la producción de tantas cosas y no les importa si viniste enfermo, si se te murió el perro, el gato o tu madre. (Inaudible) cuando te preguntan, “¿yo por qué no estás produciendo tanto?” y (inaudible) tendrías que volver a los niveles de producción... y ta la verdad que me jodí un brazo metiendo blíster a 2000 por hora y solo es a veces lo que la gente no toma conciencia de que no tiene que trabajar como loquitos.

**Entrevistador:** ¿Has tenido que acudir al sindicato para hacer cumplir tus derechos ante una ausencia laboral justificada, o algún caso, anécdota personal que puedas contar sobre esto?

**Entrevistado:** ¿Sobre alguna ausencia mía?

**Entrevistador:** Sí o algún tema sobre ausentismo que hayas tenido que acudir al sindicato.

**Entrevistado:** No, la verdad que no. Creo que ha habido varios casos. Pero (inaudible) la gente acude a vos, como te decía, nosotros tenemos el sistema este de Setif y a veces la empresa no hace la denuncia como enfermedad entonces no le hacen el aporte, la gente se ve perjudicada en sus ingresos a la hora de cobrar el seguro.

**Entrevistador:** ¿En esas instancias sí acuden al sindicato? ¿Cuándo? ¿Es en general cuando no se les reintegra la totalidad o qué otro tipo de consultas sobre este tema?

**Entrevistado:** Y mira hemos tenido ausentismo... en la que la gente se va a certificar a Disse y no sabe de qué si te pasó algo en el trabajo tenés que ir a certificarte, al Banco de Seguros, por ejemplo y tener todo un retroceso, "bueno a ver decime qué te pasó" y acuden al sindicato a ver qué pueden hacer, "mirá estoy enfermo, me van a echar dentro de poco y ta yo me jodí en el trabajo pero fui a la mutualista a atenderme, no sabía que tenía que ir al Banco de Seguros", tenés que moverte ir a Facultad de Medicina, a la cátedra de salud ocupacional a que le hagan un informe porque en el Banco lo bocharon, eso también es un problema. Hay mucho bochoso del Banco de Seguros del Estado.

**Entrevistador:** ¿Y mucho desconocimiento también, no?

**Entrevistado:** Y mucho desconocimiento de los trabajadores. Que eso una de las cosas que yo... he visto de que la gente no conoce sus derechos. No saben, no saben que tienen tal o tal cual cosa para ir a acudir. Muchas veces a nosotros también nos pasa, que como jóvenes dirigentes de lo que intentamos ser, te vas desayunando con cosas que no sabías que existían. Y que son cosas que se han perdido, me parece, lo que se ha acumulado como que no hay una transmisión de otras generaciones, habría que estudiar por qué, pero bueno... (Risas)

**Entrevistador:** Cuando vos decidiste integrar la comisión, ¿decís que no tuviste el traspaso de conocimiento?

**Entrevistado:** Y no, no lo tuvimos.

**Entrevistador:** ¿No hay como ese traspaso de ese conocimiento de una generación a otra?

**Entrevistado:** No, no. Por lo menos de la comisión de salud de este sindicato, eh, no. Recién empezó a funcionar ahora y capaz que alguno que haya trabajado en alguna otra instancia en alguna cuestión de salud, pero todo muy disperso, nada muy organizado.

**Entrevistador:** Es una rama bastante floja, ¿decís? ¿Que no se ha estructurado el

funcionamiento y el accionar?

**Entrevistado:** Exacto.

**Entrevistador:** Bueno Gabriel en realidad esas eran las preguntas que armamos para hoy. Agradecerte como siempre la disponibilidad. Y preguntarte también que te parece como preguntas para poder indagar más sobre el tema.

**Entrevistado:** Está bien, capaz que hay cosas que yo no te puedo contestar porque no tengo los elementos, digamos por el período que tengo acá adentro. Capaz que otros sí, que tiene otros elementos para hacerlo y capaz que puedan responder y si no creo que están buenas porque genera el que nos cuestionemos por qué no lo hicimos antes o qué es lo que pasa con esto.

**Entrevistador:** Claro, gracias.

**Entrevista realizada el 16 de julio de 2014.-**

ENTREVISTA 2 - A SECRETARIA DE CONFLICTOS DE SIMA

SRA. VERÓNICA VALVERDE

EDAD: 34 años.

ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR: 15 años.

**Entrevistadora:** Hola, bueno más a menos tú ya sabes lo que estamos haciendo, la práctica que estamos haciendo, en el marco de un convenio del PIT-CNT con la Facultad y que frente a la demanda de Gabriel iniciamos este proyecto de trabajo, que es un estudio exploratorio sobre la temática de ausentismo en los laboratorios.

**Entrevistada:** Sí... Sí.

**Entrevistadora:** Esto que traje aquí es un consentimiento informado, que es uno para ti y otro para mí y que consiste en bueno... la presente práctica pretende aportar a la compresión de la temática de ausentismo que se presenta en los laboratorios, perdón... las trabajadoras y trabajadores de los laboratorios nacionales, se trata de un estudio exploratorio basado en la realización de entrevistas semiestructuradas y análisis de datos.

**Entrevistada:** Sí.

**Entrevistadora:** Con el fin de lograr el objetivo le estamos solicitando a usted una entrevista con las características señaladas. La entrevista será grabada para un mejor tratamiento de la información. La misma será luego desgrabada para su transcripción y análisis por parte del equipo de investigación. El equipo de investigación guardará en forma confidencial toda la información que usted brinde. Se tomarán todos los recaudos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio y no serán identificados en ningún reporte ni publicación posterior.

Agradecemos mucho su interés y el tiempo que usted pueda dedicarle...

**Entrevistada:** Bárbara.

**Entrevistadora:** Si estás de acuerdo te pido que me completes tú, este para mí y yo luego te firmo este para ti.

**Entrevistada:** Sí como no... Hoy es 16 no?

**Entrevistadora:** Sí hoy es 16. Esta es la misma entrevista para todos los que participan...

**Entrevistada:** Bárbara...

**Entrevistadora:** ¿Consta de doce preguntas, empezamos?

**Entrevistada:** Empezamos nomás...

**Entrevistadora:** ¿Conoce usted cuál es la percepción del sindicato respecto a la problemática del ausentismo?

**Entrevistada:** Sí nosotros, este... como sindicato estamos tratando de utilizar de alguna manera nuestra caja de auxilios. Este... como para o sea, es una iniciativa que tenemos de ver a través de la caja de auxilio de que faltan los compañeros, cual es el denominador común si es que hay con respecto a alguna dolencia laboral característica de la industria. Este... la percepción que tenemos de que... no se si responde bien la pregunta lo que te voy a contestar... pero hay muchos ritmos de trabajo en la industria que generalmente generan una dolencia que después se hace crónica no? Entonces tenemos la percepción de que trabajadores de ya 10, 15 años hoy por hoy ya vienen con una... cargando una mochila con respecto a unas dolencia típicas, que hoy por hoy vemos como las empresas de alguna manera quieren desplazar no? a ese trabajador, y también vemos la gente nueva que entra que los ritmos de trabajo son mucho peor, en un futuro que va a ser de ellos no? Si nosotros...

No sé si responde...responde la pregunta?...

**Entrevistadora:** ... pero bien,... como que la percepción del ausentismo la ven por el lado de lo que genera el trabajo, de la patología y del dolor que conlleva.

**Entrevistada:** Sí, sí... al menos en donde yo estoy ubicada laboralmente, o sea desde mi puesto de trabajo hacia mi alrededor, no? ... uno ve realmente que hay cosas que son características de los puestos de trabajo y que hacen no?... Después están las enfermedades estacionarias no?... el ausentismo clásico del invierno, el ausentismo del verano, que lo ves porque ves el contagio, pero que no es lo que...

**Entrevistadora:** Claro, no es el factor principal de lo que hace a la problemática, ta.

La segunda pregunta va con los mismo, pero tu percepción sobre el ausentismo? También entraría.

**Entrevistada:** quizás yo personalmente lo que te puedo agregar es que ... el hecho de haber tenido una caja de auxilio como que en un porcentaje, no te puedo hablar de porcentaje porque no lo sé así como para informarlo, pero yo veo que hay una gran cantidad de compañeros que hacen un mal uso de la caja de auxilio, el hecho de recuperar el 100% del salario hace que a veces ese ausentismo no sea realmente utilizado de la mejor manera, no?... o sea pero... bueno eso es una percepción que tengo yo, este... que va también de la mano del clima laboral que se ve en algunos puestos de trabajo y en algunos lugares.

#### INTERRUMPEN LA SALA, CORTE BREVE

**Entrevistadora:** Bueno, sobre tu percepción...

**Entrevistada:** Claro... ehhh, no es lo mismo vistes o sea ahora que estamos... Si bien la caja de auxilio sigue cubriendo el 100% del sueldo, creo que eso hace que a veces hace no se utilice de la mejor manera, eso es una percepción mía que también, te decía... va de la mano un poco del clima laboral que a veces se vive en algunos sectores, donde hay una desmotivación importante y donde a veces hay compañeros que directamente no tienen ganas de ir a trabajar... lamentablemente se hace un mal uso, justificado o no... Pero que hace que se busque esa veta de decir "bueno ta... sabes lo que hoy no tengo ganas de fumarme que me traten mal o que me pongan... viste" y bueno no no voy, y voy a inventar que me duele la garganta yo que sé. Va mucho de la mano, uno cuando está acá en el sindicato no solamente la realidad de mi puesto de trabajo o de mi laboratorio, sino que empezás a ver...

**Entrevistadora:** en general que se repiten...

**Entrevistada:** y vos ves que hay lugares donde realmente decís “pa si yo estuviera trabajando ahí, la pucha me iría” viste? Hay climas que están densos, y a veces no ir a trabajar pasa por ahí.

**Entrevistadora:** Bien... bueno la tres hablaba un poco de esto, pero nos dejaste bien claro las dos percepciones...

¿Se ha trabajado el tema ausentismo en el sindicato? ¿De qué forma?

**Entrevistada:** Bueno, este... un poco lo que te decía al principio. Nosotros a través de SETIF con nuestro representante, queremos buscar la manera de poder cuantificar la cantidad de compañeros y de qué se enferman, eso es algo que quizás te lo pueda informar mejor Fernando, que es nuestro compañero que integra SETIF, capaz que te puede profundizar mucho mejor, pero hay como una intención.

**Entrevistadora:** a Fernando lo vamos a entrevistar... Sería como un proyecto?...

**Entrevistada:** Ahí va... es como una intención que tenemos. Hay diferentes comités de base, como por ejemplo el mío que la comisión de salud funciona hace años y funciona bastante prolífico que hemos tratado de hacer un listado de compañeros que ya tienen dolencias laborales diagnosticadas por el Banco de Seguros, de carácter de tendinitis de mano, de columna, donde nosotros como comité de base lo tenemos como documentado, que cantidad de compañeros cuantos años hace que trabajan, de que se enfermaron, como ha modificado la empresa su puesto de trabajo, si realmente ha estado a fin de que ese trabajador frente a su dolencia pueda seguir trabajando en un lugar donde no se siga perjudicando y que podemos hacer nosotros como comité de base...

**Entrevistadora:** pero eso es muy puntual...

**Entrevistada:** Sí, esto es muy puntual, yo te doy un comentario. Como te lo digo de mi comité de base sería la aspiración del sindicato. Poder ver cuáles son las dolencias que más, más, más uno ve de la industria y poderlas atacar. Pero si es como una aspiración, hoy por hoy no tenemos.

**Entrevistadora:** ¿Todavía no hay algo implementado pero bueno, está la intención?

**Entrevistada:** Si, está la intención, exacto.

**Entrevistadora:** ¿Percibe usted que existió un período específico en que se incrementó el ausentismo?

**Entrevistada:** Mirá la verdad que no, no... se da, creo que se viene dando más o menos parejo, hay veces que cuando se está en conflicto, a veces se da que el ausentismo aumenta, porque bueno hasta económicamente te conviene faltar, pero como que es algo que se da, no es que en tal época... yo al menos no te sabría contestar esa pregunta, si hay historia para atrás yo no, no se...

**Entrevistadora:** Bueno bien, ¿cuánto hace tú que estás en el mismo sector de trabajo?

**Entrevistada:** Yo hace 15 años que estoy en el mismo puesto.

**Entrevistador:** Es un montón, es muchísimo porque sos joven. Es casi toda tu vida laboral.

**Entrevistada:** Sí, tengo 34 años, sí sí tal cual.

**Entrevistadora:** Si sabrás de lo que es la rutina, y la monotonía en la tarea.

**Entrevistada:** Exactamente, exactamente, tal cual.

**Entrevistadora:** Según la percepción del sindicato ¿los laboratorios generan estrategias o acciones determinadas frente a la problemática?

**Entrevistada:** Sinceramente hoy por hoy que la comisión de salud, que a través del 291 que se ha un poco abierto en los temas de seguridad y salud en la industria (inaudible)... que uno se puede sentar con el patrón y decir "mirá pasa esto". Son pocos los laboratorios que han brindado la posibilidad de poder sentarse a negociar de organizar del trabajo frente a aquellos trabajadores que están justamente con dolencias laborales que eso les genera un ausentismo pronto, casi todos es medio a prepo, medio metiendo la... diciendo "bueno vamos a tratar de no llegar a medias con esto", siempre midiendo el aceite. Solo aquellos puestos donde el Banco de Seguros avala la dolencia como que ahí legalmente no tienen...

**Entrevistadora:** Como decir que no...

**Entrevistada:** Claro, obviamente legalmente cuando un trabajador va al Banco y tiene una dolencia laboral, y el médico dijo que tal o cual actividad laboral no la puede volver a hacer, legalmente las empresas están obligadas a darles un nuevo puesto de trabajo, como que ahí ta, lo que uno trata es de que ese compañero frente a esa legalidad que tiene que la empresa que cumplir, no lo ladeen o no lo manden a ... o no le inventen un puesto de trabajo donde en definitiva no tiene el problema crónico pero de acá queda mal (gesto a la cabeza) porque decís "tantos años le serví y ahora me tiraron archivando", entendés?

**Entrevistadora:** Sí, sí.

**Entrevistada:** Que la nueva actividad no le genere esa desmotivación, de decir “pa me enfermé, bueno, sí me dieron un puesto de trabajo, pero la verdad que estoy mal. Uno como sindicato trata de mediar y de ayudar a los compañeros. Pero bueno no hay mucha voluntad por parte de la empresa, ni siquiera de bajar los ritmos de trabajo, vos viste la maquinaria que hoy por hoy se compra con velocidades bestiales donde obviamente la productividad es lo primero y la organización del trabajo, si hay algo que nosotros no podemos, es meternos en ella, no te dejan...

**Entrevistadora:** los tiempos los maneja la empresa, y uno tiene que adaptarse.

**Entrevistada:** Sí, exactamente, y la tecnología no? Obviamente... Antes trabajábamos más rudimentario y capaz que habían otro tipo de dolencias. Ahora los ritmos de trabajo, son bestiales.

**Entrevistadora:** Están en una industria que se desarrolla muy rápido, están todos los días con el avance, tienen que estar con lo último.

**Entrevistada:** Sí, sí, exactamente. También tenés lo opuesto no, a modo de ejemplo tenemos compañeras de Dr. Selby que cargan vaselina con una pala de albañil. O sea como para decirte los tubitos esos en barra que uno compra de Dr. Selby lo llenan a jarras agarrándose el codo. Imagínate todas las partes del cuerpo que utilizan que las tienen, es bestial.

**Entrevistadora:** así que siguen existiendo lugares que se trabaja con tecnología del siglo pasado, pero bueno en general los ritmos de trabajo son muy acelerados... y ...

**Entrevistada:** Sí, si tenés de todo. Si los laboratorios que están más tecnificados los ritmos de trabajo son la verdad que intensos y depende de nosotros bajar un poco la pelota.

**Entrevistadora:** Bien... ¿Conoce usted que reglamentación ampara al trabajador en caso de ausentismo?

**Entrevistada:** Reglamentación, con respecto a?

**Entrevistadora:** Con respecto a, por ejemplo me enfermo me puedo certificar sin problema, ¿tú conoces toda la parte de Setif? Todo lo que es el subsidio si lo manejas porque ya lo hemos hablado.

**Entrevistada:** Sí, sí, si eso sí, después con respecto a lo que sería un ausentismo por un tema de enfermedad profesional, nosotros como sindicato lo que más pedimos es que no vayan a su Mutualista que vayan al Banco de Seguros y que sea el Banco de Seguros el

que realmente estudie que lo que tiene es laboral justamente para estar amparados, para que justamente ese trabajador esté protegido, no? Para eso es el seguro. Muchas veces los compañeros van a su Mutualista y se tratan pero después el Banco no te agarra y capaz que te dicen "pa' pero esto, sí claro, si hace diez años que estás trabajando haciendo siempre lo mismo" pero ya te tocó la Mutualista y el Banco no te lo reconoce...

**Entrevistadora:** Y en realidad la empresa lo que reconoce es lo del Banco... por lo que me contabas anteriormente.

**Entrevistada:** Es que legalmente, no tiene vuelta. En cambio la Mutualista le da el changüí a la empresa de decir "bueno yo que sé si te lo hiciste acá o haciendo en tu casa la tendinitis, capaz que estuviste cargando baldes de arena en tu casa y a mí que me importa" o sea... Por ese lado lo que el trabajador... es bueno que este informado para que sepa cómo manejarse no?...

**Entrevistadora:** Sí, eso del Banco es muy importante no? Porque aparte como que hay un rechazo no? de ir al Banco, uno no siempre quiere ir al Banco.

**Entrevistada:** Sí es muy importante. Lo que pasa que el Banco de Seguros es un desastre, es un desastre realmente el Banco, ojalá que en algún momento este país logre cambiar algunas cosas porque no funciona de la mejor manera, pero bueno es lo que hay y hay que usarlo. Hay muy buenos médicos ahí adentro simplemente que bueno que a veces hay una burocracia que ...

**Entrevistadora:** Sí hay que lidiar con la burocracia y con la gestión... ¿cuáles son las causas que percibe usted que generan ausentismo? Ya lo estuviste mencionando un poco pero bueno como para especificar un poquito.

**Entrevistada:** Eh, bueno un poco son los ritmos de trabajo, el clima laboral que se vive en los diferentes sectores, este... sacando lo que son las enfermedades estacionarias que eso siempre se da. Obviamente que está el porcentaje mínimo de vicio, la drogadicción creo que es un factor que hoy por hoy todos tienen que lidiar. Ya sea a través del alcoholismo o las otras drogas que uno a veces sabe que hay compañeros que necesitan el punta pie inicial... por un lado para que no se entere la empresa y no lo eche y por otro lado para que ese compañero se trate. Porque obviamente cuando hay una enfermedad de ese tipo es mucho más difícil declararla, reconocerla y tratarse entonces el ausentismo ahí hace que el trabajador sea mal visto porque claro empezás a no ir, a no ir, a no ir, y claro uno se da cuenta como compañero que a esa persona le está pasando algo, no? Que no lo ve lo

mismo la empresa, a la empresa no le está sirviendo, te contratan para ir a trabajar no para faltar. Más o menos por ahí, pienso que son las grandes causas.

**Entrevistadora:** Esto ya lo mencionaste pero bueno justo viene la pregunta. En el caso de padecer el trabajador una patología ¿conoce si existe la posibilidad de un cambio de tarea?

**Entrevistada:** Si está muy atado a como el trabajador inicia esa enfermedad laboral, porque ya te digo, si uno a veces comete el error de ir a su Mutualista para ser mejor atendido, por confianza, por tiempo o por desconocimiento, creo que el desconocimiento está en primer lugar, a veces ya te digo es una enfermedad laboral y la perdés como tal, y eso hace que a veces obviamente a las empresas generar un puesto de trabajo nuevo les embola, no tienen esa voluntad política, de decir “bueno vamos a negociar que puesto de trabajo...”

#### INTERRUPCIÓN DE ENTREVISTA POR VARIOS MINUTOS.

**Entrevistadora:** Bueno estábamos en la patología, en el cambio de tarea, que vos me decís que sí, o sea antecedentes existen de cambios. Pero no es algo que se de por la simple...

**Entrevistada:** Sí, sí... claro no surge de la empresa de decir “bueno vamos a...” No. Tenés que ir a meter el gaucho. Y siempre y cuando uno se entere como sindicato, porque hay cosas que uno a veces no se entera y después ya vienen compañeros con toda una problemática que es una bola de nieve, a veces uno recurre al sindicato como última medida y es mejor si no está bien informado venir y decir “bueno como empiezo esto” tanto legalmente, que a veces se asesora legalmente, como a nivel político de como funcionamos.

**Entrevistadora:** ¿Considera usted que la actitud de un superior influye en las ausencias laborales?

**Entrevistada:** Si totalmente, lo que te decía, hay sectores donde hay una represión... porque está el tema ese de que... yo creo que ningún trabajador se asusta de la exigencia frente al trabajo, el tema es de la manera en que los mandos medios transmiten esa información, se da mucho eso, se da muchísimo. E influye directamente en aquellos compañeros donde no tienen quizás la capacidad o la posibilidad de decir “bueno mirá... sabés lo que... me decís lo mismo de una mejor manera... yo así no” o sea como que se imponen. Uno cumpliendo su tarea creo que no se ve impedido de marcar un poco la cancha del punto de vista del respeto y de las maneras que (inaudible)... los mandos medios sobre todo son... justamente están en el medio, cumplen órdenes pero no tratan con nadie y se genera... se genera un clima (inaudible) ...

**Entrevistadora:** Bueno, más o menos con respecto a lo mismo ¿considera usted que el ambiente físico influye en las causas de ausentismo?

**Entrevistada:** Claro, sí...sí... Hablando un poco de manera edilicia, hay sectores de trabajo donde ni siquiera cumplen con la reglamentación de lo que es por trabajador de los metros cuadrados, hay posiciones laborales que por la propia disposición locativa del laboratorio que hace que por más que te capaciten en un levantamiento de carga o algo el trabajador termina sin tomar conciencia... porque que pasa una cosa es capacitar y otra cosa es darle al trabajador la posibilidad de que se entrene y de que tome conciencia de que esa capacitación es por su salud... un ejemplo el levantamiento de carga, si yo tengo que llevar una caja de acá a acá lo tengo que hacer de cierta manera, y la empresa quizás te capacita, ahora si de acá a acá tengo una máquina, otra trabajadora, o sea... como el trabajador puede llegar a poner en práctica eso.? Si lo pone en práctica va a demorar más, si demora más le van a llamar la atención, y eso se da, es lamentable pero se da... "bueno ¿qué pasa que demoras?" "no, pero si vos me dijiste"... "bueno sí, pero no" y ahí entramos en esa cosa de lo que son los climas laborales y realmente el tema locativo de las empresas es un tema que lo vemos en casi todos los lugares, y eso hace también a que uno trabaje mal y terminás faltando, o sea... hay compañeros que terminan no yendo... se da sí...

**Entrevistadora:** Bueno.. la última pregunta, en realidad puede ser por ausencia o por alguna otra anécdota... ¿Ha tenido que acudir al sindicato, para hacer cumplir sus derechos ante una ausencia laboral justificada? Cuando pensamos esta pregunta, también nos pusimos a pensar en hacer cumplir sus derechos, puede ser con una ausencia laboral o que hayas tenido que recurrir en estos 15 años al sindicato porque...

**Entrevistada:** Personalmente por mí no, después yo fui muchos años delegada de base, y delegada de salud en mi laboratorio, entonces si he recurrido a informarme y a informar en como estábamos procediendo. Y sí tuve experiencias de varios tipos, ya te digo... tuve la experiencia de rehabilitar a dos compañeros uno por alcoholismo y otro por drogadicción eso me tocó muy de cerca. Después tuve la situación de una compañera por un accidente de tránsito, donde su accidente le generó muchas secuelas y donde la empresa la quería jubilar, nosotros logramos con el comité de base que la empresa lograra colocarla en un puesto de trabajo donde su capacidad era segura y que lo podía cumplir, eso para nosotros fue muy importante, porque aparte fue un accidente en la calle saliendo del trabajo, donde ya la ley del Banco de Seguros no corre más, entonces fue personalmente y como colectivo de mi comité de base fue importante tenerla ahí, bueno, con las secuelas que quedó pero laboralmente ciertas tareas las cumplía a la perfección, porque neurológicamente había

quedado parcialmente bien y las podía realizar. Bueno, logramos que la empresa no la jubilara, una muchacha de casi 40 años, con un contexto que ta, que no daba para jubilarse, y bueno eso te podría contar... y después acá obviamente... si bien soy secretaria de conflictos actualmente, estuve muchos años tratando de estar con el tema de la salud y uno se involucra no?. Me he capacitado tanto en el Banco de Seguros como en instituciones, porque si es un tema que me interesa, y me interesa como actualizarme no? Estar ahí... Uno acá en el sindicato recibe diferentes, problemáticas que están muy atadas a la salud laboral y a los ritmos de trabajo.. (Inaudible)

**Entrevistadora:** Bueno, bárbaro muchas gracias.

**Entrevista realizada el 2 de agosto de 2014.-**

ENTREVISTA 5 - A SECRETARIA DE ACTAS DE SIMA

SRA. BEATRIZ ACOSTA

EDAD: 50 años

SECTOR: LIMPIEZA (terciarizada)

ANTIGÜEDAD EN EL LABORATORIO: 5 años

ANTIGÜEDAD EN EL SINDICATO: 4 años.

**Entrevistadora:** Bueno, hola ¿cómo estás? Eh, vamos a hacerte una pequeña entrevista de algunas preguntas. Es una descripción breve sobre las características de la intervención en SIMA y el objetivo de la entrevista es conocer la percepción de SIMA sobre la problemática de ausentismo en los laboratorios nacionales. Bueno, más o menos este...estos datos después te los tomo más concreto.

**Entrevistada:** Ahí está.

**Entrevistadora:** Eh, quería más o menos saber tu edad...

**Entrevistada:** 50.

**Entrevistadora:** Bien... ¿Y en el sector que trabajás?

**Entrevistada:** Yo trabajo en el Sector de limpieza en planta.

**Entrevistadora:** Bien... ¿la antigüedad en el sector?

**Entrevistada:** 5 años.

**Entrevistadora:** Bien...Bueno, más o menos conocés más o menos ¿cuál es la percepción del sindicato respecto a la problemática del ausentismo?

**Entrevistada:** Y...eh...hay muchas...este...por ejemplo hay muchas compañeras que tienen el tema de tendinitis, el tema que están emmm con estrés es lo que más o menos se repite más, el tema de la columna este...esas cosas son las cosas que más se repiten.

**Entrevistadora:** Eso es la percepción más o menos que tiene el sindicato o sea es la temática de ese tipo de enfermedad, de patología.

**Entrevistada:** Sí claro ese tipo de patología.

**Entrevistadora:** Bien, y ¿alguna otra cosa más que perciba el sindicato sobre este tema? Porque tú te manejas, ¿te manejas en la parte de Actas no?...

**Entrevistada:** Claro, sí, yo me manejo en la parte de actas. Este y sí a veces también es en la parte ehm cuando hay en ciertos sectores cuando hay cierta presión con respecto al tema de la producción, y hay compañeras que a veces están certificadas porque están como quien dice presionadas no...este...

**Entrevistadora:** Y en qué sentido decís presionado en cuanto a la velocidad del trabajo o en cuanto a la calidad que sea aceptable?

**Entrevistada:** Más bien por ejemplo donde estoy yo se controla mucho el tema de la calidad sí, pero también se fijan mucho el tema de la producción.

**Entrevistadora:** ¿De la velocidad decís tú?

**Entrevistada:** Sí.

**Entrevistadora:** O sea, como que a veces ¿sea demasiada la velocidad que se exige?

**Entrevistada:** Claro. Es que hay sectores que sí que es más y hay otros sectores que ahora con el tema de las cargas por ejemplo, de las cargas máximas que se trabaja con cuñetes de un cierto kilaje, antes este hace poco que está el tema de los 25 kg., eh que es una carga máxima, antes se manejaban cuñetes que al menos es lo que yo veo ¿no?

**Entrevistadora:** ¿De más peso dices tú?

**Entrevistada:** Sí un poco más de peso. Sí lo grande las tarrinas más grandes. También el tema de apurarse por hacer la producción digo. Y...o sea...

**Entrevistadora:** ¿Y eso quien lo levanta tanto hombres como mujeres?

**Entrevistada:** En realidad en donde yo estoy trabajan mujeres también que...

**Entrevistadora:** ¿Que les cuesta levantar?

**Entrevistada:** En cierto, en cierta medida que hay compañeras que no lo hacen y hay compañeras que sí, no tienen problema digo en hacerlo, ¿no?

**Entrevistadora:** ¿Y cuál es tu percepción sobre el ausentismo? La tuya personalmente.

**Entrevistada:** La mía personal este, y yo o sea para mí va enrabiado un poco este, con las cosas que nombré este, y eh yo que sé, no sé exactamente no te sabría decir pero me parece que juega un papel muy importante el tema también cuando se certifican así que están por ejemplo, donde yo trabajo hay muchas certificaciones por el tema estrés.

**Entrevistadora:** Bien, ahora, ¿se ha trabajado el tema ausentismo en el sindicato?

**Entrevistada:** Eh...Sí se ha tratado y digo bueno ahora a través de esta lo que sé se está queriendo implementar son estos talleres porque en realidad si se habla si se... a través de Setif se compara digo más o menos el tema de...

**Entrevistadora:** ¿De las patologías?

**Entrevistada:** De las patologías y eso digo pero este en los talleres y eso más bien que es ahora que se quiere implementar.

**Entrevistadora:** ¿Ya se ha hecho antes en el sindicato algún taller sobre este tema?

**Entrevistada:** Sobre el tema del ausentismo, eh...no. Al menos este período que estoy yo no.

**Entrevistadora:** ¿Y sobre alguna patología se ha hablado por ejemplo estrés o algo?

**Entrevistada:** Sí, se habla, se habla, sí se habla más que nada el estrés ya te digo el tema de la columna que calculo yo que debe ser por el tema de los pesos.

**Entrevistadora:** Claro.

**Entrevistada:** No sé, no sé.

**Entrevistadora:** ¿Es lo que más te parece que se da? ¿El tema de los pesos?

**Entrevistada:** Se da sí. Y el tema de la tendinitis también porque hay muchas tareas, estas tareas que yo te digo que son máquinas por ejemplo tipo blisteras que es rápido, rápido este y ta.

**Entrevistadora:** ¿Todo tendinitis de manos y brazos?

**Entrevistada:** Sí, sí. Incluso por ejemplo en la parte que yo estoy ahora, también tengo compañeros que ahora está, está, pero es un tema que es de torcer el paño y eso.

**Entrevistadora:** Ah, en la parte de limpieza.

**Entrevistada:** También tengo una compañera que está certificada por eso, pero más o menos.

**Entrevistadora:** Bien. ¿Usted percibe que existió hay algún período específico que se incrementó el ausentismo? ¿Hay determinados períodos en que hay más ausentismo que en otros? Por ejemplo que me digas en invierno es más que otros o en verano es más que

otros.

**Entrevistada:** Sí yo a veces, este, o sea, ahora por ejemplo este, son como temporadas, esta vez me pareció que el invierno este, estuvo bastante más acentuado.

**Entrevistadora:** Bien. ¿Según la percepción del sindicato los laboratorios le parece que generen estrategias para estas acciones para esta problemática?

**Entrevistada:** No...no.

**Entrevistadora:** Bien.

**Entrevistada:** Como que no digo en el Sector de los compañeros muchachos del Sector de Salud como que están muy preocupados, digo, ta bueno ya te digo con esto de los talleres que se quiere hacer, involucrar a la gente.

**Entrevistadora:** ¿O sea que la preocupación mayor es del sindicato más que del laboratorio mismo?

**Entrevistada:** Sí...sí.

**Entrevistadora:** Bien. ¿Conoce usted que reglamentación ampara al trabajador en el caso de ausentismo?

**Entrevistada:** No de momento así si me agarrás (ríe) no.

**Entrevistadora:** ¿Pero tienen idea a donde pueden acceder a alguna reglamentación?

**Entrevistada:** Sí, sí, sí, eso sí.

**Entrevistadora:** Bien, eh...algunas de las causas tú hace un rato me nombraste alguna que generaba el ausentismo, exceso de trabajo, la presión, bien, ¿considerás que puede haber alguna otra causa?

**Entrevistada:** Y de repente, este, no sé, ...

**Entrevistadora:** En el ambiente laboral, por ejemplo ¿con los compañeros?

**Entrevistada:** Sí, el tema de...tú decís ¿el trato?

**Entrevistadora:** El trato sí, cómo es el clima laboral, por ejemplo ¿cómo lo percibís tú?

**Entrevistada:** Claro, este, yo, desde mi lugar es bastante o sea es bien, es bastante llevadero, vamos a decir como que es bastante entre todos digo como que nos llevamos bien, bastante bien y tratamos de que es la mayoría de las horas que uno está ahí, digo como que...

**Entrevistadora:** Y en el ambiente físico? Donde por ejemplo trabajan, la iluminación, la ventilación...

**Entrevistada:** Sí, en eso este, ahora por ejemplo, en donde yo estoy se empezaron a hacer algunos arreglos en otras oportunidades, yo hace cinco años que estoy, en otras oportunidades se prestaba más atención, este, bueno, ahora hubo un cambio de mando y tuvimos un tiempo que no tuvimos los aires y todo eso como que estaba medio complicado, este y ahora como que se retomó un poco, como que es bastante, lo que si tenemos es nosotros este un cambio en planta que también puede ser uno de los temas que uno de repente se puede llegar a no es una enfermedad grave que se agarre pero puede generar una enfermedad que tenemos diferentes cambios de temperatura. Entramos a un lugar con bastante calor por el tema de los productos más que nada y uno tiene que entrar a distintas áreas, pasar de un área de mucho calor, esto es invierno es malísimo, de un área de mucho calor a un área que tiene un frío bárbaro.

**Entrevistadora:** ¿Por el tema de los productos a qué te referís? Por ejemplo...

**Entrevistada:** Es claro, por los procesos que lleva cada producto no, porque en cada área se procesan diferentes medicamentos y cada medicamento lleva determinada...

**Entrevistadora:** Temperatura.

**Entrevistada:** Temperatura, tantos grados y a veces eso también como que influye.

**Entrevistadora:** Bien. En el caso de padecer el trabajador una patología conoce si existe una posibilidad de cambio en la tarea? ¿Podría dentro del lugar donde está cambiar de tarea?

**Entrevistada:** Nosotros por el lado nuestro y por el lado del sindicato no en todos lados se respeta. Es lo que se trata, es lo que se quiere conseguir. Porque hay compañeras por ejemplo que desde hace tiempo vienen presentando una cierta patología, con el tema, ya te digo, de los brazos entonces, no es fácil, no es fácil lograr que,... Si hay una buena relación en el laboratorio y tienen una política, puede, pero a veces cuesta...cuesta.

**Entrevistadora:** Tú, me estás hablando de la parte tuya que es el de limpieza. Pero dentro del sindicato, dentro de la percepción del sindicato que tú estás ahí, en las diferentes tareas que integran dentro de los laboratorios ¿podrían tener alguna posibilidad o es más o menos esto mismo que tú me decís?

**Entrevistada:** Es más o menos. Porque a veces nosotros manejamos casos de compañeras que vienen hace tiempo certificándose y no es tan fácil reubicarlas. O sea, como que cuesta que la empresa asuma, este, el, a veces de casualidad se da que hay un lugar en particular, bueno sí, pero hay otros lugares que a veces cuesta mucho.

**Entrevistadora:** Bien. ¿Considera usted que la actitud de un superior influye en las ausencias laborales?

**Entrevistada:** Sí, si considero, sí.

**Entrevistadora:** Y bueno, con respecto al ambiente físico que era un poco lo que hoy hablábamos también tú decías de las temperaturas que se debía.

**Entrevistada:** Sí.

**Entrevistadora:** Bien. Y por ejemplo, ¿ha tenido que acudir al sindicato para hacer cumplir sus derechos ante una ausencia laboral justificada?

**Entrevistada:** No, en mi caso no. En mi caso no.

**Entrevistadora:** Y en otros casos, ¿te has enterado?

**Entrevistada:** Me he enterado, sí, me he enterado, por ejemplo particularmente en el sector en el que yo estoy se daba de repente de faltar una persona y no llevar ningún justificado, ningún justificativo, entonces a raíz de eso se han generado ahora más bien llamados de atención...

**Entrevistadora:** ¿Y en este caso?

**Entrevistada:** ...tipo suspensión.

**Entrevistadora:** Si no lleva justificativo, ¿cómo le justifican el día?

**Entrevistada:** No, no, el día lo pierde. Lo que sí hay un llamado de atención porque en realidad, este se ha dado de que en un día en particular de repente por diferentes motivos uno falta, yo a veces, por el horario en particular, tengo que hacer ciertos trámites y tengo que faltar entonces en realidad a mí por ejemplo un certificado no me sirve, un justificado de que yo tengo que hacer un trámite, o sea me lo consideran como que ta, pero en realidad o sea, tengo que perder el día, y este, eh, en cierto aspecto como que no había un llamado de atención, pero dado que se repetía digo, a veces en el mismo día muchas personas, se generó esto de que...

**Entrevistadora:** Entonces, ¿no tienen posibilidad de una hora, por ejemplo una hora permiso o dos horas permiso para hacer un trámite no? ¿Eso no existe en la reglamentación en los laboratorios?

**Entrevistada:** En los laboratorios sí, en nuestro sector no. Porque en realidad nosotros somos terciarizados.

**Entrevistadora:** Ah...Entonces este

**Entrevistada:** En realidad este es un tema particular del horario nuestro, porque es un horario que el traslado te lleva un tiempo ya a las cuatro tenemos que estar trabajando y... como que por ahí.

**Entrevistadora:** O sea que el personal del laboratorio mismo que no es terciarizado tiene una hora.

**Entrevistada:** El personal, sí, del laboratorio tiene, el personal del laboratorio tiene por ejemplo estipulado, lo tienen como en una cartelera, tanto tiempo para trámites, tanto tiempo o sea hay esos reparos.

**Entrevistadora:** ¿Hay esa posibilidad?

**Entrevistada:** Claro, claro que no tenemos nosotros eso no. Y bue, ta. Un tema tendríamos que trabajar.

**Entrevistadora:** Bueno, ¿tú querés aportar algo más?

**Entrevistada:** No, no sé si..., me encanta la idea de que estén estos talleres y bueno que se implanten y el hecho de que uno sepa realmente que a veces nos pasan cosas con compañeras que este de repente se siente mal, nosotros llamamos al servicio de emergencia y en realidad eso no tenemos muy claro, si es que el seguro, si es para el BPS, si es por ejemplo porque nos ha pasado con el tema de la tendinitis, este, que esto tendría que estar más claro, manejar la información de ponerlo en un lugar visible, cosa que a veces no hay una persona referente que pueda decir, no? ta, mirá, ¿te sentís mal? Y a veces dicen andá para porque a veces van y te dicen andá para el Banco de Seguros o este o no, (no es audible) después te continúa la certificación y te dicen no no te corresponde porque no tenés derecho a tal.

**Entrevistadora:** Y eso lo tenés en el momento, y no lo tenés antes como para poder...

**Entrevistada:** Claro.

**Entrevistadora:** No hay un sector que te lo informen.

**Entrevistada:** Claro, eso.

**Entrevistadora:** Bien.

**Entrevistada:** Digo, de algo que ya quede. Este, ahí lo digo esto porque hay compañeros que sí lo manejan. Por ejemplo como los compañeros del Sector de Salud y todo, como que están más al tanto y sí manejan y se hacen los plenarios y todo pero si algo como un general.

**Entrevistadora:** ¿Como una circular dices tú?

**Entrevistada:** Ahí está. Como un general de cosas que, por ejemplo no está ese compañero, o que está en un horario normal y esto ocurre en un horario medio...entonces no sabe. Te vas para la sociedad y yo que sé, te vas para la sociedad y después el trámite no, como que no te sirve o perdiste días, te certifican más días.

**Entrevistadora:** ¿Eso les pasa a Uds. los terciarizados?

**Entrevistada:** Sí, pasa a veces, pasa, sí, sí.

**Entrevistadora:** Bueno, bien, ¿te sentiste cómoda con la entrevista?

**Entrevistada:** Sí, sí bárbaro.

**Entrevistadora:** Muchas gracias por tu entrevista.

**Entrevistada:** Bueno, de nada, a vos (ríe).

**Entrevista realizada el 4 de agosto de 2014.-**

ENTREVISTA 3 - A EX-DELEGADO DE SIMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL Y COORDINADOR GENERAL DE LA COMISIÓN.

SR. GREGORIO GURLIKIAN

ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR: 10 años.

Presentación y lectura del consentimiento, (no grabado).

**Entrevistador:** ¿Conoce usted cuál es la percepción del sindicato respecto a la problemática de ausentismo?

**Entrevistado:** No existe una percepción, porque no hay un estudio que diga cuales son las causas de ausentismo en la industria farmacéutica, eso no existe. En principio el 291 habilita a que se haga un estudio y se pida la información correspondiente a los médicos certificadores, en este caso sería SETIF, pero la tripartita como tal no se formó, entonces al no funcionar la tripartita, ese tipo de información no está disponible. Después hubo... en algún momento, se intentó que SETIF aportara algún dato al respecto y bueno estaba la problemática del secreto médico y todas esas cosas que no se pudieron saltar. La tripartita en realidad funcionó pero de manera informal, dos años más o menos, los últimos dos años que yo estuve. La DINATRA convocó a la tripartita pero en realidad era el director de trabajo el que tenía que habilitar eso y bueno con el atraso del Ministerio nunca se llegó a formalizar, en realidad pero si funcionaba, si funcionaba de manera informal, no sé si informal pero con un representante que era Héctor Coliberti que representaba a la parte de la industria ALN y SIMA a las dos, y estaba yo como integrante del sindicato pero en realidad no se formalizaron las reuniones porque no existía, si se convocabía, muchos hicieron un papel solicitando la instalación.. Pero hasta el día de hoy no se ha formado.

**Entrevistadora:** Bien... ¿Tú si tenés una percepción sobre el ausentismo?

**Entrevistado:** Yo sí, lo que sería el diario no, el mayor problema que existe es el tema de tendinitis. Se está dando ahora muy seguido el tema psicológico, en mi trabajo tenemos por lo menos 4 personas certificadas, una de ellas ya cumplió los dos años y está esperando ahora el 13 de agosto tiene una reunión en BPS por la junta médica.

**Entrevistadora:** ¿Y en tu trabajo en el laboratorio o en un sector específico?

**Entrevistado:** No, no en el laboratorio.

**Entrevistadora:** ¿En qué sector específico estás?

**Entrevistado:** Yo estoy en mantenimiento. Los problemas de tendinitis se dan particularmente en el sector empaque, envasado y (inaudible). Después tenemos otra empresa dentro de xxxx que es suministros médicos que trabaja con bolsas parenterales,

entonces las bolsas parenterales tienen una inyección de... la bolsa parenteral es una bolsa para alimentos para neonatales, para enfermos terminales y ese tipo de cosas, entonces la conforman con jeringas inyectándolas y ahí se da mucho también...

**Entrevistadora:** O sea que lo asocias a algo patológico, a la enfermedad.

**Entrevistado:** Sí exactamente...

**Entrevistadora:** ¿Conoce usted si se ha trabajado el tema ausentismo en el sindicato? ¿De qué forma?

**Entrevistado:** No, yo no tengo conocimiento de que se haya trabajado. Por lo menos en el tiempo que yo estuve no se trabajó, y ahora en realidad no sé si se está trabajando el tema ausentismo.

**Entrevistadora:** ¿Percibe usted que existió un período específico en el que se incrementó el ausentismo?

**Entrevistado:** No sé si es que se haya incrementado, creo que el ausentismo siempre existió. De repente desde que uno está trabajando en la comisión de salud, se plantean los problemas y se hace visible todo eso, entonces de repente te podría decir "sí mirá en los últimos tiempos lo vi incrementado" pero yo creo que siempre existió. También tenemos otro tema que es a medida que... ¿cómo te lo puedo decir? A medida que van evolucionando los procesos de producción, no mejora eso, entonces al incrementarse los procesos de producción se va dando con mayor fluidez el tema de problemas de tendinitis, temas graves no en realidad, yo creo que el tema de la tendinitis, columna, ese tipo de cosas, ese tipo de afecciones más que nada, pero creo que va asociado a eso a la mayor producción y a las velocidades, con la misma cantidad de personas no?... Yo hablo por mi trabajo, lo que yo veo ahí es que de repente se empiezan a certificar justamente por ese problema, problema de columna, problemas de tendinitis todo ese tipo de cosas, se sustituyen esos trabajadores, pero no sé si se incrementa la cantidad de trabajadores, siguen siendo la misma cantidad con mucha más producción, si ni que hablar...

**Entrevistadora:** Bien... Según la percepción del sindicato ¿los laboratorios generan estrategias o acciones determinadas frente a esta problemática?

**Entrevistado:** No... Hay (inaudible).

**Entrevistadora:** Lo que tú me comentabas por ejemplo, las mismas personas con más producción.

**Entrevistado:** Exacto, tampoco hay que los laboratorios que hayan implementado, que sé yo... gimnasia laboral, higiene de columna... No sé si existe en alguno que lo haga, de repente capaz que en este último tiempo se haya logrado algo, pero...

**Entrevistadora:** ¿Pero desde que tú estuviste en la comisión no tuviste noticias?...

**Entrevistado:** No, no tuve noticias de que eso sucediera, lo que pasa también es que eso implica para el laboratorio son costos y a veces cuando tú tenés que hacer tratamientos que le insumen gastos al laboratorio, es muy difícil de lograr...

**Entrevistadora:** Si claro... ¿conoce usted cual es la reglamentación que ampara al trabajador en caso de ausentismo? Esta pregunta estar orientada también en si conoces el funcionamiento de SETIF.

**Entrevistado:** Sí, sí conozco.

**Entrevistadora:** ¿Cuáles son las causas que percibe usted que generan ausentismo? Más allá del tema de la patología, el ambiente laboral, el ambiente físico, otros factores como esos.

**Entrevistado:** Sí claro, ni hablar... sin duda un ambiente de trabajo saludable es importantísimo, si a veces esas cosas no suceden es ahí donde empezamos con los problemas psicológicos ¿no?... Ellos te los certifican como reservas médicas, y no te ponen la patología por la cual se certificada la persona... Esta muchacha que te comentó que hace ya en febrero cumplió dos años yo sé lo que tiene porque el marido trabaja conmigo, entonces sé lo que tiene. Las certificaciones son muy reservadas, entonces es muy difícil llevar adelante la tarea de ... pero sí, sin duda, en este caso concreto que conozco muy bien si el medio ambiente de trabajo es el que genera (inaudible), un tema ergonómico también, el diseño de los puestos de trabajo, eso es un problema de todos los laboratorios, es muy

difícil de poder llegar a un acuerdo en ese aspecto porque todas las personas son distintas, todos tienen distintas necesidades, entonces a veces en una máquina de producción el tema de la sillas, lograr conformar un grupo de mujeres u hombres que estén trabajando en una silla específica es todo un tema bien complicado... eso es bravísimo...

**Entrevistadora:** En el caso de padecer el trabajador una patología ¿conoce si existe la posibilidad de un cambio de tarea?

**Entrevistado:** En mi trabajo, eso no se dio... Tuvimos un compañero de fábrica por ejemplo que tuvo problemas en la columna, y la única posibilidad era que se lo colocara en otro lugar de trabajo, y no se logró. La empresa en ese momento decía que lo habían contratado para cumplir una determinada tarea y si no estaba apto para cumplir esa tarea a la empresa no le servía y se le pagaba su despido y si... eso es muy difícil de lograr.

**Entrevistadora:** Y en el tiempo que estuviste en la comisión, ¿supiste de cambio de tarea en otros laboratorios?

**Entrevistado:** Sí, sí en algunos casos se ha dado...

**Entrevistadora:** ¿no es algo fácil digamos?

**Entrevistado:** No, no... Hay patronales que son mucho más accesibles que otras... y va también en el trabajo de la comisión de salud y en la fuerza que tenga ese comité de base adentro de la empresa... pero sí, sí sé que hay lugares en que se ha logrado modificar, inclusive rotar.. Que eso también en mi trabajo lo hemos logrado, en aquellos lugares este... sobre todo en las líneas de empaque, en los trabajos en las máquinas, lograr una rotación de las personas que tenían un lugar fijo de trabajo y estaban 8 horas ahí, entonces la rotación favorece mucho y eso... yo creo que en la mayoría de los casos se ha logrado...

**Entrevistadora:** ¿Considera usted que la actitud de un superior influye en las ausencias laborales?

**Entrevistado:** Sí, sin dudas, va de la mano del medio ambiente laborable.

**Entrevistadora:** ¿Ha tenido que acudir al sindicato para hacer cumplir sus derechos ante a

una ausencia laboral justificada? Esto puede ser ante eso, o si no alguna anécdota que nos quieras contar de que hayas tenido que acudir al sindicato, para hacer cumplir algún derecho.

**Entrevistado:** No, normalmente ellos vienen a nosotros, que yo era del sindicato... a concurrir a los laboratorios en los cuales... la mayoría de las veces era porque no se quería reconocer los delegados de salud laboral, era básicamente por eso, o que algunas patronales pretendían que trabajadores no afiliados se presentaran en las elecciones de los delegados de salud laboral, en el entendido de que el delegado de salud laboral representa a todos los trabajadores estén o no afiliados al sindicato, básicamente era por eso. Bueno que no es así por supuesto, eso está claro en el decreto, era nomás explicarle lo que decía en el decreto y por ahí quedaba nomás, pero yo particularmente no...

**Entrevistadora:** No has tenido ningún inconveniente... Bueno en realidad éstas son las doce preguntas, capaz que me faltaría agregar algo que se ha manifestado en los otros participantes que es en cuanto a la percepción que ellos tuvieron, que es algo que se repite... desde que se reintegra el 100% como que ellos ven también que el trabajador hace un uso más aumentado... yo no sé si esto tú también lo percibís...

**Entrevistado:** Yo creo que sí, sí, sí totalmente... aparte conversas con cualquiera de la industria y es así... hoy por hoy el 100% del reintegro del salario por Setif no está funcionando todavía, es decir Setif si te complementa, una parte BPS y otra parte la empresa. Habían puesto que era a partir de julio, ahora creo pasaron para setiembre y se va a volver a ese mismo sistema... Setif te reintegra el 100% del salario y después se encarga de cobrarle a BPS, eso es lo que se hacía siempre... claro es fácil faltar, vos cobrás el 100% de tu salario y lo único que necesitabas era certificarte, y el que tuviera más facilidades para certificarse... y eso se ve muchísimo... hasta el día de hoy inclusive a pesar de que hay que hacer lo de BPS, se sigue viendo mucho, hay gente que lo reconoce y sabe que donde tenga algo que hacer o cualquier cosa enseguida piden certificación, no sé cómo lo logran, pero sí certificaciones se consiguen...

**Entrevistadora:** Si eso es algo que todos nos han manifestado del uso este del seguro...

**Entrevistado:** Sí es cierto sí, lo que pasa que ¿cuál es el problema? Te pagan el 100% del salario, no perdés absolutamente nada, y tampoco hay un control férreo, creo que ahora por

lo que he escuchado, como que Setif está convocando a aquellas personas que se certifican mucho para una junta médica, yo tengo compañeros que seguramente lo llamaron ya un par de veces... (Inaudible)... para ver la historia médica, la historia clínica para hacer una evaluación de lo que le pasa...

Y otro tema, u otro cuento del BPS y Setif también que está involucrado en el tema, es la falta de información, muchas veces de aquellos que se certifican... en el caso de esta persona que se certificó dos años, que los cumplió en febrero, automáticamente le dejaron de pagar, a los dos años que cumplió la certificación le cortaron el pago, de Setif, de la empresa, y de BPS. Cuando se presentó a BPS, le dijeron "pero y usted no pidió la junta médica", "no, pero a mí nadie me dijo que yo tenía que pedir la junta médica" "ha si usted no la solicita la junta médica"... ta solicitó la junta médica y a las 48 horas fue citado, se presenta a la junta médica y le dicen "pero no tiene ninguna evaluación psiquiátrica de BPS", "no tiene la evaluación psiquiátrica de casmu donde se atiende, psiquiatra y psicólogo", "pero a mí nadie me dijo que tenía que hacer una evaluación psiquiátrica" "sí por lo menos una por año". Entonces le dieron hora para el psiquiatra de BPS y la pasaron para el 13 de agosto recién, recién ahora el 13 de agosto y que estamos desde febrero que no cobra, no percibe ingresos, teniendo un costo de medicamentos mensual del orden de los tres mil y pico de pesos, porque lo que hacen es medicarte... Es otro de los problemas que se hablaba bastante aparte del tema de la tendinitis, era el consumo de medicamentos por parte de los trabajadores de la industria, eso muchas veces no se cuenta, pero qué sé yo, hay muchísima gente que vive con perifar 600 para ir a trabajar, no se certifica, pero vive tomando perifar 600 para tal cosa, un día porque le duele la cabeza, porque la columna, porque las cervicales, eso también forma parte de la historia...

---

#### DESPEDIDA Y AGRADECIMIENTO.

**Entrevista realizada el 11 de agosto de 2014.-**

ENTREVISTA 4 - A VISITADOR MÉDICO

SR. MARIO PÉREZ

EDAD: 63 años.

SECTOR: VISITA MÉDICA

ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR: 32 años.

**Entrevistador:** ¿Qué tal Mario? Primero que nada, explicarle en qué consiste el objetivo de la entrevista, nosotros junto con el sindicato acordamos un plan de trabajo para indagar la problemática de ausentismo. Allí unas de las cuestiones acordadas fue intentar indagar la percepción del sindicato. Para esto son las entrevistas a integrantes del mismo. ¿Su nombre?

**Entrevistado:** Mario Pérez

**Entrevistador:** ¿Su Edad?

**Entrevistado:** 63 años.

**Entrevistador:** ¿Sector donde trabaja?

**Entrevistado:** Ventas- Visitador Médico.

**Entrevistador:** ¿Antigüedad en el sector?

**Entrevistado:** 32 años.

**Entrevistador:** ¿Conoce usted cuál es la percepción del sindicato respecto a la problemática del ausentismo?

**Entrevistado:** No, no recuerdo que lo hayamos discutido, por lo menos en los tiempos que yo estaba en la directiva del sindicato.

**Entrevistador:** ¿Cuál es la percepción que tiene usted sobre el ausentismo?

**Entrevistado:** Este, yo diría que... primero que nada, a mí se me ocurre que debe haber una..., hay una diferencia real entre trabajadores de fábrica, vistes que acá (inaudible) fábrica, administración y ventas no, no tengo una cuantificación pero creo que es más alta en la parte de fábrica que en la administración, y sobre todo que en la venta. Me parece a mí, no sé... Intuyo que debe ser por el sistema de trabajo pero además por lo que significa ingreso, remuneración, un descuento para un trabajador de ventas, por el día de paro... digo, de ausencia, es más significativo, y por las condiciones de trabajo también, porque de

repente los trabajadores de ventas están menos expuestos a lesiones o a accidentes laborales por el tipo de tarea que realizan.

**Entrevistador:** ¿Se ha trabajado el tema del ausentismo en el sindicato? ¿De qué forma?

**Entrevistado:** No, yo no recuerdo... Por lo menos yo no he participado.

**Entrevistador:** ¿Percibe usted que existió un periodo específico en el que se incrementó el ausentismo?

**Entrevistado:** Este.... estamos hablando de percepciones no?, por eso digo yo no tengo nada de medida... este...pero sí, yo tengo la percepción de que los meses de invierno por ejemplo... que es estacional, el tema del ausentismo en buena medida ¿no?

**Entrevistador:** ¿Según la percepción del sindicato, los laboratorios generan estrategias o acciones determinadas frente a esta problemática?

**Entrevistado:** Si, hay incentivos y eso, para evitar el ausentismo... Que creo que eso además coincide con lo que te decía al principio no, que se maneja más en áreas de fábricas y eso. Te digo por ejemplo a mí no me ha tocado nunca en equipos de ventas... Que he integrado que se hable del ausentismo.. Para nosotros...que no hemos tenido incentivos para nosotros, para no faltar.

**Entrevistador:** Ahora ese tipo de estrategias quizás son más empresariales u organizacionales.

**Entrevistado:** Sí.

**Entrevistador:** ¿Ahora estrategias del Sindicato como tal, ya sea del área de salud laboral como para abordar la problemática?

**Entrevistado:** Yo no recuerdo y no he participado de ninguna.

**Entrevistador:** ¿Conoce usted que reglamentación ampara al trabajador en caso de ausentismo?

**Entrevistado:** No, específicamente no.

**Entrevistador:** ¿Cuáles son las causas que percibe usted que generan ausentismo?

**Entrevistado:** Fundamentalmente, de pronto, esas que yo te decía... Por los niveles salariales, de repente el faltar un día no es tan significativo al final del mes... hay otro problema y es el problema de género, eso tiene que influir. En las plantas, sobre todo donde se fabrica, trabajan muchas mujeres, entonces. Este... En esta sociedad todavía la mujer tiene mucha más responsabilidad social que el hombre, entonces es muy probable que frente a problemas de salud de su familia, de sus hijos, lo que sea... se ausenten más las mujeres.

**Entrevistador:** ¿En caso de padecer el trabajador una patología, conoce si existe la posibilidad de un cambio de tarea?

**Entrevistado:** Bueno, nosotros eso si lo hemos... este... empezado a hablar... No sé en qué situación está, yo hace unos cuantos años que no estoy más en la dirección del sindicato... Pero digo... este, de contemplar esas cosas y de negociar que se lo saque de los lugares donde le produce la patología, digo por ejemplo recuerdo casos de muchos años atrás donde compañeras que se han hecho alérgicas a un producto... por ejemplo o que han sido influidas... Por ejemplo antes se fabricaba sin muchos cuidados, ahora se ha mejorado pero se fabricaba sin mucho cuidado de repente hormonas, antibióticos, productos oncológicos y los trabajadores.. Después aparecían las consecuencias no.. Alergias o caída del pelo a consecuencia de .. Como..(Inaudible) producto oncológico por ejemplo o las hormonas o lo que fuere... este. Nosotros hemos mejorado estas cosas...

**Entrevistador:** ¿Considera usted que la actitud de un superior influye en las ausencias laborales?

**Entrevistado:** Y.... influye sí, y este...según el grado de autoridad o de autoritarismo que pueda tener un... alguien que tenga un cargo de jefe... este... puede influir o para bien o para mal digamos así.... En el ausentismo, cálculo que sí.

**Entrevistador:** ¿Considera usted que el ambiente físico influye en las causas de

ausentismo?

**Entrevistado:** Y sí... un lugar que no es agradable, que es inhóspito ... que es lleno de problemas y todo eso... uno se siente más... este, permitirse faltar, es un día de alivio digamos así en alguna medida.

**Entrevistador:** ¿Ha tenido que acudir al sindicato para hacer cumplir sus derechos ante una ausencia laboral justificada?

**Entrevistado:** Respuesta: no, que yo recuerde no.

**Entrevistador:** Bueno Mario, le agradezco la participación y colaboración, ahora vamos a terminar con esta serie esta serie de entrevistas con integrantes del sindicato y luego vamos a tener una instancia de devolución con el mismo.

**Entrevistado:** Buenísimo.

**Entrevistador:** Muchas gracias.

**Entrevistado:** Para conocer nada más, ¿la facultad tiene una extensión digamos así? ¿Qué es? ¿Extensión comunitaria?

**Entrevistador:** Esta práctica está enmarcada dentro de lo que es el programa de Psicología y Organizaciones de trabajo. Existe un convenio entre Udelar y PIT-CNT. Allí comenzó el proceso, en las reuniones de salud laboral del PIT-CNT. Allí contactamos con Gabriel, quien era delegado de salud de SIMA, planteo la problemática, nos mencionó el acoso laboral y el problema del ausentismo, allí decidimos conjuntamente trabajar la problemática del ausentismo. Elaboramos un plan de trabajo y luego de este estudio exploratorio el Sindicato tendrá la posibilidad de profundizar.....

**Entrevista realizada el 18 de agosto de 2014.-**

ENTREVISTA 7 – A DELEGADA DE SALUD DE SIMA–OPERARIA ESPECIALIZADA  
SRA. TERESA ORREGO

EDAD: 44 años.

SECTOR: COMPRENSIÓN

ANTIGÜEDAD EN EL LABORATORIO: 17 años

ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR: 2 años.

**Entrevistadora:** Bueno, hola (nombre persona), te voy a hacer una serie de preguntas con respecto al ausentismo y la percepción que tiene el sindicato con respecto a esta problemática que se da en los laboratorios nacionales. Bueno, la primera pregunta es: ¿Conoce usted cuál es la percepción del sindicato respecto a la problemática del ausentismo?

**Entrevistada:** Sí, más o menos hemos estado trabajando en el tema de ver por qué la gente falta, si es porque no está cómoda en su trabajo si es porque se enferma por el trabajo, por el ambiente que hay en el trabajo, que son temas que están tratando.

**Entrevistadora:** Bien, háblame un poquito más alto por las dudas que no se oiga bien después, bueno, ¿cuál es la percepción que tiene usted sobre el ausentismo?

**Entrevistada:** Me parece que las empresas no hacen mucha cosa porque el empleado no se enferme no les importa, lo que les importa a ellos es la producción y que la producción salga. Que vos te enfermes a causa de eso no les interesa entonces exigen, exigen no sólo a nivel físico, a nivel intelectual mucho. En el laboratorio donde yo trabajo la gente se está enfermando psicológicamente por la presión que tienen porque cada vez son menos y cubren más tareas.

**Entrevistadora:** Menos cantidad de personas para más tarea.

**Entrevistada:** Menos cantidad de personas para más tarea. O sea fueron eliminando gente que ya no trabaja más de determinados sectores.

**Entrevistadora:** ¿Por jubilaciones?

**Entrevistada:** Sí por jubilaciones o porque se han retirado a otros trabajos y no te ponen nadie suplantando ese trabajo. Si no que distribuyen redistribuyen el trabajo y se lo dan a las personas que van quedando.

**Entrevistadora:** El Sindicato por ejemplo sí, se ha esforzado por entender un poco la problemática o... ¿o atenderla?

**Entrevistada:** Bueno, la Comisión de Salud viene trabajando en eso, en eso ¿no? en tratar de ver cómo se puede mejorar el ambiente laboral y la distribución del trabajo, la que...a los gerentes no les gusta nada que el Sindicato se involucre demasiado entonces hacen todo lo posible por ir alargando la situación y que allá a veces hay que llamarlos no? al ministerio para ver como solucionan esos problemas.

**Entrevistadora:** Bien, ¿en qué sector es que trabajas tú?

**Entrevistada:** Yo trabajo en Comprensión en una máquina comprimidora como me agarré una tendinitis por el trabajo que ahora estoy en otro sector que anterior a este trabajo yo trabajé mucho que fue envases. Yo me agarré tendinitis de hombro y la chica que trabaja en la máquina de al lado también se agarró tendinitis de hombro en un brazo y no es el nuestro porque yo soy diestra y ella también es diestra pero por el movimiento que tenemos que hacer con la máquina nos agarramos tendinitis de hombro en el izquierdo.

**Entrevistadora:** ¿En la máquina de envases?

**Entrevistada:** No. En la máquina de comprimir.

**Entrevistadora:** Ah! de comprimir.

**Entrevistada:** Entonces nos llevan a envases entonces estamos haciendo tareas de operaria porque ponen a hombres en esa máquina porque el físico no te da.

**Entrevistadora:** ¿Por qué la comprensión no es tarea de operario?

**Entrevistada:** Sí es tarea de operario pero es más específico, hacés más peso, este siempre fueron los hombres los que trabajaron ahí, a las dos mujeres que pusieron a las dos nos enfermamos. Y bueno, yo ya soy la segunda que estuve mucho en el Banco de Seguros nos ponen en envases porque no tienen otro lugar donde ponernos.

**Entrevistadora:** Y ahora en comprensión ¿quién está? ¿Pusieron a otro?

**Entrevistada:** Y sí a las dos nos suplantan hombres. Y claro, los hombres físicamente, muscularmente tienen más fuerza que las mujeres.

**Entrevistadora:** ¿Y cómo es bien la tarea de comprensión?

**Entrevistada:** Eh...viene una tarrina con polvo con 100 kg., 150 te lo entran al box y vos la tenés que poner en una tolva que está por encima de la cabeza tuya, tirás polvo, regulás la máquina y la máquina comprime, ahí vas tamizando el producto lo ponés en tarrinas en general dos tarrinas, después las pesás, de todo el trabajo de sacar este producto del área.

**Entrevistadora:** ¿El trabajo de peso también lo hacés tú?

**Entrevistada:** Sí, sí, el trabajo de peso también lo hacemos nosotros podemos pedir ayuda y últimamente se han comprado carritos porque este no hay mucho personal como para que te ayuden entonces un carrito suplantaría eso...pero lo del carrito hace muy poquito tiempo.

**Entrevistadora:** Y lo de la comprensión que decís tú tenés que tenés que comprimir y ahí ¿tenés que usar mucho lo de los brazos?

**Entrevistada:** Los brazos y había un comprimidor porque tenés que tirar el polvo por encima, no es tanto por el peso sino por la cantidad de veces que lo hacés. Porque imaginate vos 100 kg. En una palita de un kilo cuantas veces lo hacés!

**Entrevistadora:** Cien veces.

**Entrevistada:** Y a veces se hace más de 100 kg. ¿No? Y aparte para tomarle la dureza a la gragea estee, había un durómetro eléctrico pero lo sacaron porque tenía que haber uno para cada máquina y había uno solo, como vale como U\$S 4.000,00 no quisieron comprar otro. Lo llevaron para el laboratorio de control y se compró estee, dos durómetros manuales de bronce y más o menos pesa 600 kg. Pero cuando estás media hora con los 600 grs. o 700, 690 pesa y le das con esta rosca y con esta mano sostenés durante un rato porque tenés determinada cantidad de comprimidos.

**Entrevistadora:** 600 grs.

**Entrevistada:** El durómetro sí. A raíz de eso mi compañera faltó mucho tiempo y yo falté mucho tiempo pero yo por el Banco de Seguros y mi compañera por la sociedad. Porque en ese momento no sabía y nadie la asesoró que tenía que ir al Banco de Seguros. Porque no les gusta que vayas al Banco de Seguros.

**Entrevistadora:** ¿Y no tienen una forma de que los asesoren de que, o sea de lo que les corresponde?, ¿No tienen una parte de informes, de personal, de que tienen que ir a determinado lugar?

**Entrevistada:** Hola, buenas tardes (entra gente al sector en donde tenemos la entrevista). Eh, no, no. Es más cuando yo fui al Banco de Seguros me dijeron: ¿quién te mandó a vos al Banco de Seguros? Porque es el médico que tiene que mandar. El médico de la sociedad. Y muchos no lo saben y no te mandan.

**Entrevistadora:** ¿Y no tienen ningún tipo de información o cartelera donde se publique cual es la reglamentación que tienen ustedes a disposición?

**Entrevistada:** Y...se intenta informar a la gente pero en realidad no todo el mundo lo hace.

**Entrevistadora:** ¿Pero sí tienen posibilidad de acceder o sea por cuenta de ustedes pueden averiguar?

**Entrevistada:** Si vos lo averiguás por tu cuenta sí.

**Entrevistadora:** ¿Pero una parte de personal en donde ustedes consultan, o una persona?

**Entrevistada:** En la empresa no. En la empresa te dicen andá a la sociedad o te llaman una emergencia médica, si es por problemas no son para emergencia médica.

**Entrevistadora:** Bien. ¿Se ha trabajado el tema de ausentismo en el Sindicato?

**Entrevistada:** En realidad se empezó a trabajar ahora. No, no. O sea es un tema que venimos valorando hace tiempo pero como que hasta el momento no le habíamos hincado el diente como para ver que la gente...A raíz que la Comisión de Salud empezó a funcionar

de una manera más seria o más continuada, sí esa fue una de las inquietudes desde el primer momento.

**Entrevistadora:** ¿Cuándo empezó más o menos a funcionar de esa forma como tú decís?

**Entrevistada:** Y hace como dos años más o menos porque había una Comisión de Salud pero era eventual, era una vez cada seis meses si tenías algún problema venías pero no era como algo. Bueno, nos reunimos todas las semanas y hace como dos años que sí que empezó a trabajar más seriamente.

**Entrevistadora:** ¿Percibe usted que existió un período específico en el que se incrementó el ausentismo?

**Entrevistada:** La gente falta.

**Entrevistadora:** ¿Pero no te das cuenta si falta más en invierno que en verano?

**Entrevistada:** Ah, sí, sí sí en invierno sí, no, pensé que en un período así a lo largo de los años, no, no, no, sí en invierno sí.

**Entrevistadora:** ¿Alguna estación de repente en particular?

**Entrevistada:** En invierno más.

**Entrevistadora:** ¿Por qué se podría dar eso del invierno por las áreas en que trabajan por ejemplo?

**Entrevistada:** No, no por las áreas no, por las áreas no.

**Entrevistadora:** En tu área por ejemplo en la parte de comprensión que tú decís que trabajás, ¿qué ambiente, digamos físico tenés?, ¿Tenés ventilación?, ¿Tenés...

**Entrevistada:** Sí en nuestro lugar de trabajo en casi todas las áreas estamos eh, cómodos trabajando. Sí cómodos.

**Entrevistadora:** Bien... ¿mucho calor o mucho frío no?

**Entrevistada:** No. Lo manejamos bastante bien.

**Entrevistadora:** Bien. Según la percepción del Sindicato, los laboratorios ¿generan estrategias o acciones determinadas frente a esta problemática?

**Entrevistada:** No. No se generan. Se quejan de que la gente falta pero no se les da por pensar qué es lo que pasa, ¿por qué?...no.

**Entrevistadora:** ¿No logra generar ninguna estrategia?

**Entrevistada:** No, no, no, (entra gente al sector donde se efectúa la entrevista). Buenas tardes.

**Entrevistadora:** ¿Conoce usted que reglamentación ampara al trabajador en caso de ausentismo?

**Entrevistada:** Como por ejemplo ¿qué me decís?

**Entrevistadora:** Por ejemplo lo que yo te preguntaba hoy si alguna reglamentación cuando les sucede algo saben dónde tienen que acudir, o si podría haber algún centro que tú me dijiste que no, ninguna persona de personal que los asesore.

**Entrevistada:** No. En la empresa no hay.

**Entrevistadora:** ¿En la empresa no hay?

**Entrevistada:** Si no sos afiliado estás más desvinculado de la situación.

**Entrevistadora:** ¿Si nos sos afiliado al Sindicato?

**Entrevistada:** Afiliado al sindicato porque qué pasa, estás solo, no tenés un respaldo. Nosotros acá podemos venir los afiliados y preguntar. Si no sos afiliado no tenés a dónde acudir.

**Entrevistadora:** ¿Y cómo hacen las personas que no son afiliadas, les preguntan a uds. Capaz?

**Entrevistada:** Nos preguntan a nosotros, por supuesto que nosotros y por supuesto que los asesoramos a los que podemos pero mucha gente no te quiere hacer caso porque están reticentes a que vayas, se molestan entonces como se molestan de que vayas a...

**Entrevistadora:** ¿Al Seguro o al Sindicato a consultar?

**Entrevistada:** No. Al Seguro. Porque les sube el Seguro si va mucha gente al Seguro.

**Entrevistadora:** Bien. ¿Cuáles son las causas que percibe usted que generan ausentismo?

**Entrevistada:** Y... los problemas de columna mucho, tendinitis mucho, y todo relacionado con el trabajo sobre todo es eso, porque después podés tener faltas por un resfriado en invierno, por una gastroenterocolitis pero son casos muy puntuales, eee digo, todos nos enfermamos en algún momento, pero son tres días, cuatro días, una semana, pero cuando te agarrás una enfermedad ahí adentro necesitás mucho tiempo porque para recuperarte no es un tema de un mes, dos meses, son muchos meses. Yo sin trabajar estuve tres meses y después siguiendo en el Banco de Seguros pero con un alta provisional porque sabían que cuando me mandaran el alta me iban a volver a mandar al mismo lugar, tres meses más.

**Entrevistadora:** Y con respecto al ambiente de compañerismo, el ambiente laboral ¿cómo lo ves con tus otros compañeros?, porque ya el ambiente físico ya más o menos has hablado pero el ambiente laboral?

**Entrevistada:** El ambiente laboral depende donde trabajes, nuestro Sector Producción, Producción en general tenemos un buen ambiente laboral. Justo en nuestro laboratorio la parte administrativa es la más complicada, no es un buen ambiente laboral.

**Entrevistadora:** Bien. ¿En el caso de padecer el trabajador una patología conoce si existe la posibilidad de un cambio de tarea?

**Entrevistada:** En el Sindicato en general sí. En los laboratorios grandes el Sindicato puede

apoyar para que te pongan en otra tarea, como se ha logrado en muchos lugares.

**Entrevistadora:** Pero, ¿se logra siempre a través del Sindicato?

**Entrevistada:** En general sí. Es muy difícil que vos lo logres solo. Para ellos es más fácil pagarte un despido y que te vayas. No podés hacer tu tarea andate. No tenés el respaldo de nadie y ¿qué hacés? No, esa tarea no la puedo hacer.

**Entrevistadora:** ¿Considera usted que la actitud de un superior influye en las ausencias laborales?

**Entrevistada:** Y si no tenés un buen relacionamiento con tu jefe seguramente, porque muchas veces vos le decís mirá me pasa eso por favor cambiame y a veces sí te escuchan y te cambian y otras veces entonces cuando vos no tenés un buen relacionamiento con tu jefe sí influye.

**Entrevistadora:** Bien. ¿Ha tenido que acudir al Sindicato para hacer cumplir sus derechos ante una ausencia laboral justificada?

**Entrevistada:** No. No porque como he hecho todo legalmente y han tenido que aceptarlo. Aunque no lo reconocen porque me preguntan por qué tenés tendinitis en el brazo izquierdo si vos sos derecha? No reconociendo que la tendinitis me la agarro ahí por el trabajo que me mandan hacer. Y yo estuve nueve meses diciéndoles miren que me duele el brazo, miren que me duele el brazo, miren que me duele el brazo, compren un durómetro y me dijeron un durómetro sale muy caro. A raíz de eso me agarré la tendinitis.

**Entrevistadora:** Bueno, y querés agregar algo más con respecto a esta temática? Qué te haya quedado por decir o que yo no te haya podido preguntar.

**Entrevistada:** No. Que es muy complicado para la gente que no tiene un respaldo atrás poder hacer algo al respecto. Nosotros como Comité de Salud, tenemos que trabajar a nivel de todos los compañeros en que se trabaja pero los compañeros no quieren, o se sienten presionados o tienen miedo y a veces no acuden a nosotros cuando los únicos que más o menos podemos tratar de apoyarlos es el Sindicato, porque hay una Comisión de Salud y la Comisión de Salud intenta hacer todo lo posible por apoyar a todos los compañeros pero a veces eso no se da porque la gente misma se niega o tiene miedo.

**Entrevistadora:** Bien, bueno ¿te sentiste cómoda con la entrevista?

**Entrevistada:** Sí. Sí, sí, por supuesto.

**Entrevistadora:** Muchas gracias.

**Entrevistada:** No, no por favor.

**Entrevista realizada el 18 de agosto de 2014.-**

ENTREVISTA 6 - A SECRETARIO GENERAL DE SIMA.

ALVARO DIEZ SERVILLO

EDAD: 58 años.

SECTOR: VISITA MÉDICA

ANTIGÜEDAD EN EL SECTOR: 35 años.

**Entrevistadora:** Bueno, hola te voy a hacer una pequeña entrevista con una serie de preguntas sobre el ausentismo y la problemática, de la percepción que tiene el sindicato con respecto a la problemática del ausentismo en los laboratorios. Eh, bueno, ¿Conoce usted cuál es la percepción del Sindicato respecto a la problemática del ausentismo?

**Entrevistado:** Creemos que es un ausentismo moderado y tal vez más preocupados porque cada vez que pasa el tiempo vemos que hay más ausentismo.

**Entrevistadora:** Bien, ¿cuál es la percepción que tiene usted sobre el ausentismo? ¿Por qué se provocaría?

**Entrevistado:** Eh, sobre todo por el tipo de trabajo que se está haciendo repetitivo y genera muchas tendinitis y mucho problema de hombros y columnas. Este por el trabajo y por sobre todo hasta hace muy poco tiempo la falta de una verdadera Comisión de Salud, entre los trabajadores y las empresas para llevar adelante como trabajar mejor.

**Entrevistadora:** ¿Considera que hay más afiliados actualmente?

**Entrevistado:** Hay, hay más afiliados. Yo siempre digo una frase: "Las empresas cuidaron mucho como sacar un producto pero nunca sabían sobre el trabajador que hacía el producto y eso es, creo que las empresas saben que es mucho mejor tener un trabajo para mejorar el ausentismo que tanta gente falte.

**Entrevistadora:** Bien. ¿Se ha trabajado el tema ausentismo en el Sindicato?

**Entrevistado:** Se ha trabajado poco, se ha visto porque nosotros si hemos trabajado con Setif y vemos que está participando gente del Sindicato.

**Entrevistadora:** Bien, ¿de qué forma? ¿Se dan talleres?

**Entrevistado:** No, talleres no. Los que se han preocupado viendo sobre todo en la Comisión de Salud tratando de mejorar el funcionamiento de cada empresa. Tratando de decirle lo que no debería hacer en la empresa.

**Entrevistadora:** ¿Quién va por ejemplo, cada delegado más o menos o se acercan al Sindicato?

**Entrevistado:** No. Se han hecho, hay una Comisión que está los jueves que viene la gente, los delegados de salud de cada empresa a exponer su problemática por ejemplo. En el último Consejo de Salarios hicimos la carga mínima de 25 kg., este porque anteriormente no había un límite de carga entonces 25 kg. Y si pasa los 25 kg. Tienen que venir a ayudarlos este los compañeros para las cantidades lo que se precisa.

**Entrevistadora:** ¿Se refiere a las tarrinas?

**Entrevistado:** A las tarrinas, a las bolsas, a las bandejas con los productos, a todo lo que sea 25 kg.

**Entrevistadora:** ¿Percibe usted que existió un período específico en el que se incrementó el ausentismo? Me refiero a alguna época del año por ejemplo, invierno, verano, otoño.

**Entrevistado:** No, no.

**Entrevistadora:** No. ¿Más o menos?

**Entrevistado:** Más o menos.

**Entrevistadora:** Más o menos se mantiene. Según la percepción del Sindicato, ¿los laboratorios generan estrategias frente a esta problemática?

**Entrevistado:** No. No tienen ninguna estrategia. No tiene ningún...si no no las rotaciones que nosotros a veces exigimos a las empresas no se harían y una rotación es fundamental para no hacer un trabajo de 8 horas continuo que lleva tantos problemas, sobre todos los hombres también. Tenga en cuenta que es un gremio que tiene mucha mujer y que no carga lo mismo que un hombre, entonces eso hay que corregirlo.

**Entrevistadora:** ¿O sea que usted considera que sí habría estrategias por parte del Sindicato, alguna?

**Entrevistado:** Sobre todo...

**Entrevistadora:** ¿Algún acercamiento?

**Entrevistado:** Sobre todo por parte del Sindicato hace tiempo estábamos diciendo no pasarse de 25 kg. en la carga.

**Entrevistadora:** Bien y... ¿cuáles son las causas que percibe usted que genera más ausentismo?, por ejemplo el exceso de trabajo, los pesos que usted me estaba diciendo recién...

**Entrevistado:** Yo creo, yo creo que hay ahí dos o tres cosas, los pesos, la reiteración de trabajo que siempre haya un mismo movimiento.

**Entrevistadora:** ¿Que sea repetitivo?

**Entrevistado:** Que sea repetitivo y también este a veces el ritmo de trabajo yo creo que habría que llegar a un acuerdo con las empresas pues un buen ritmo de función y no a costilla...

**Entrevistadora:** Porque se pide demasiada velocidad para el trabajo que se quiere desarrollar para sacar la producción ¿por ejemplo?

**Entrevistado:** Exacto.

**Entrevistadora:** Bien. Con respecto al ambiente laboral ¿usted qué considera?

**Entrevistado:** Yo creo que en los ambientes laborales eh, cuando ahora justo que estamos en medio de un conflicto está muy eh...

**Entrevistadora:** Sí, claro, caldeado.

**Entrevistado:** Caldeado el ambiente. Pero yo igual creo que las empresas tienen un problema muy grande en los cargos medios, en formación y en ser ecuánimes, en tomar medidas a veces son muy autoritarios y son más realistas que el rey. Marcan más las pautas que las que marca la empresa. Yo creo que hay un problema grande de formación de cargos medios. Yo creo que cargos medios en la industria se llega por este, personas que están a fin con la empresa y no por capacidad.

**Entrevistadora:** Y el trabajador por ejemplo, sabe bien; o sea tiene algún acercamiento como para que digamos, el lineamiento de la empresa y trabajador sea ecuánime o no?

**Entrevistado:** Eso se tendría que lograr en la Comisión de Salud y en las comisiones de cada Comité de Base con los delegados, eh se intenta.

**Entrevistadora:** Bien. ¿En el caso de padecer el trabajador alguna patología, conoce usted si existe alguna posibilidad de un cambio de tarea?

**Entrevistado:** Sí. Donde yo trabajaba hay u compañero que estaba muy mal de la espalda y lo cambiaron de trabajo, una compañera que tenía una función dentro del laboratorio de la visita médica también le cambiaron la función de trabajo.

**Entrevistadora:** Bien. ¿Considera usted que la actitud de un superior influye en las ausencias laborales?

**Entrevistado:** Sí, totalmente.

**Entrevistadora:** ¿Considera que el ambiente físico influye en el ausentismo?

**Entrevistado:** Sí.

**Entrevistadora:** ¿Con respecto, puede ser a áreas que puedan ser más cálidas que otras o más frías que otras?

**Entrevistado:** Sin duda.

**Entrevistadora:** ¿Sí?

**Entrevistado:** ¿Hola, cómo andan, bien?, (entra gente al Sector en donde tenemos la entrevista). Me alegra.

**Entrevistadora:** Este, ¿y ha tenido que acudir al Sindicato para hacer cumplir sus derechos ante una ausencia laboral justificada?

**Entrevistado:** No. Yo estuve certificado hace mucho tiempo porque tuve una infección en la rodilla, mucho tiempo, 6 meses y nunca tuve problema.

**Entrevistadora:** ¿Y con respecto a la reglamentación los trabajadores saben la reglamentación de que disponen o tienen por lo menos posibilidad de acceder a la reglamentación?

**Entrevistado:** Sí, por supuesto.

**Entrevistadora:** ¿A través de...?

**Entrevistado:** Del Sindicato.

**Entrevistadora:** ¿Del Sindicato mismo, no hay ninguna posibilidad dentro del laboratorio de que haya por medio de cartelera?

**Entrevistado:** También hay carteleras, sí cada tanto un comunicado de Setif, bueno ahora pasa a Fonasa pero sigue existiendo Setif, entonces ahora tenemos un cambio en la parte de certificación cuando faltan, antes se le pedía un certificado a Setif y lo certificaban, ahora te tiene que certificar el médico o la mutualista. Y eso fue comunicado por las empresas. O sea Setif es de los trabajadores y es de la empresa.

**Entrevistadora:** Bien.

**Entrevistado:** Estamos juntos en la Caja de Auxilios para mejorar.

**Entrevistadora:** ¿Los directivos de la empresa y los trabajadores dice usted?

**Entrevistado:** Sí.

**Entrevistadora:** Bien.

**Entrevistado:** Setif, hay dos compañeros del Sindicato, dos por la empresa, un contador que es parte, un abogado que es el abogado del Sindicato.

**Entrevistadora:** Bueno, muy bien ¿se sintió cómodo con la entrevista?

**Entrevistado:** Sí.

**Entrevistadora:** Muchísimas gracias, que pase muy bien.

**Entrevistada:** Chau! Hasta luego.

**Entrevistadora:** Gracias.

**Nota:** El entrevistado manifiesta que los cargos en el Sindicato se renuevan cada 2 años, en esta oportunidad finaliza en setiembre de 2014. (No grabado).

---

**DOCUMENTOS**

**PRODUCIDOS**

**DURANTE EL**

**DESARROLLO DE LA**

**PRÁCTICA**



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA

Facultad de  
Psicología  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

## Universidad de la República

### Facultad de Psicología

Instituto de Psicología Social

Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente práctica pretende aportar a la comprensión de la problemática de ausentismo que se presenta en los trabajadores y las trabajadoras en los laboratorios nacionales. Se trata de un estudio exploratorio, basado en la realización de entrevistas semiestructuradas y análisis de datos.

Con el fin de lograr el objetivo le estamos solicitando a usted una entrevista con las características señaladas. La entrevista será grabada para un mejor tratamiento de la información. La misma será luego desgrabada para su transcripción y análisis por parte del equipo de investigación.

El equipo de investigación guardará en forma confidencial toda la información que usted brinde. Se tomarán todos los recaudos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio y no serán identificados en ningún reporte ni publicación posterior.

Agradecemos mucho su interés y el tiempo que usted pueda dedicarle, que será aproximadamente de unos 40 minutos. Si está de acuerdo en ser entrevistado/a, agradecemos firmar este documento.

#### ACEPTO PARTICIPAR:

NOMBRE: Luis Funes FIRMA: Rued

FECHA: 10-6-14.

Nombre del investigador que hizo la entrevista \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Información de contacto: Docente Responsable Noelia Correa - 2 400 85 55 int. 330 Correo: [noecorrea@psico.edu.uy](mailto:noecorrea@psico.edu.uy)



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA.

## Universidad de la República

### Facultad de Psicología

Instituto de Psicología Social

Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente práctica pretende aportar a la comprensión de la problemática de ausentismo que se presenta en los trabajadores y las trabajadoras en los laboratorios nacionales. Se trata de un estudio exploratorio, basado en la realización de entrevistas semiestructuradas y análisis de datos.

Con el fin de lograr el objetivo le estamos solicitando a usted una entrevista con las características señaladas. La entrevista será grabada para un mejor tratamiento de la información. La misma será luego desgrabada para su transcripción y análisis por parte del equipo de investigación.

El equipo de investigación guardará en forma confidencial toda la información que usted brinde. Se tomarán todos los recaudos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio y no serán identificados en ningún reporte ni publicación posterior.

Agradecemos mucho su interés y el tiempo que usted pueda dedicarle, que será aproximadamente de unos 40 minutos. Si está de acuerdo en ser entrevistado/a, agradecemos firmar este documento.

#### ACEPTO PARTICIPAR:

NOMBRE: Fernando Vilas FIRMA: F. Vilas

FECHA: 10/6/2014

Nombre del investigador que hizo la entrevista \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Información de contacto: Docente Responsable Noelia Correa - 2 400 85 55 int. 330 Correo:  
[noecorrea@psico.edu.uy](mailto:noecorrea@psico.edu.uy)



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA

**Universidad de la Repùblica**

**Facultad de Psicología**

**Instituto de Psicología Social**

**Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La presente práctica pretende aportar a la comprensión de la problemática de ausentismo que se presenta en los trabajadores y las trabajadoras en los laboratorios nacionales. Se trata de un estudio exploratorio, basado en la realización de entrevistas semiestructuradas y análisis de datos.

Con el fin de lograr el objetivo le estamos solicitando a usted una entrevista con las características señaladas. La entrevista será grabada para un mejor tratamiento de la información. La misma será luego desgrabada para su transcripción y análisis por parte del equipo de investigación.

El equipo de investigación guardará en forma confidencial toda la información que usted brinde. Se tomarán todos los recaudos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio y no serán identificados en ningún reporte ni publicación posterior.

Agradecemos mucho su interés y el tiempo que usted pueda dedicarle, que será aproximadamente de unos 40 minutos. Si está de acuerdo en ser entrevistado/a, agradecemos firmar este documento.

**ACEPTO PARTICIPAR:**

NOMBRE: Julieta Acuña FIRMA: [Signature]

FECHA: 10/06/14

Nombre del investigador que hizo la entrevista \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Información de contacto: Docente Responsable Noelia Correa - 2 400 85 55 int. 330 Correo:  
[noecorrea@psico.edu.uy](mailto:noecorrea@psico.edu.uy)



## Universidad de la República

### Facultad de Psicología

#### Instituto de Psicología Social

#### Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente práctica pretende aportar a la comprensión de la problemática de ausentismo que se presenta en los trabajadores y las trabajadoras en los laboratorios nacionales. Se trata de un estudio exploratorio, basado en la realización de entrevistas semiestructuradas y análisis de datos.

Con el fin de lograr el objetivo le estamos solicitando a usted una entrevista con las características señaladas. La entrevista será grabada para un mejor tratamiento de la información. La misma será luego desgrabada para su transcripción y análisis por parte del equipo de investigación.

El equipo de investigación guardará en forma confidencial toda la información que usted brinde. Se tomarán todos los recaudos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio y no serán identificados en ningún reporte ni publicación posterior.

Agradecemos mucho su interés y el tiempo que usted pueda dedicarle, que será aproximadamente de unos 40 minutos. Si está de acuerdo en ser entrevistado/a, agradecemos firmar este documento.

#### ACEPTO PARTICIPAR:

NOMBRE: Beatriz Acosta..... FIRMA:

FECHA: 02 DE AGOSTO 2014

Nombre del investigador que hizo la entrevista: Mirtha de Sosa

Firma:

Información de contacto: Docente Responsable Noelia Correa -2 400 85 55 int. 330 - Correo:  
[noecorrea@psico.edu.uy](mailto:noecorrea@psico.edu.uy)



**Universidad de la República**

**Facultad de Psicología**

**Instituto de Psicología Social**

**Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La presente práctica pretende aportar a la comprensión de la problemática de ausentismo que se presenta en los trabajadores y las trabajadoras en los laboratorios nacionales. Se trata de un estudio exploratorio, basado en la realización de entrevistas semiestructuradas y análisis de datos.

Con el fin de lograr el objetivo le estamos solicitando a usted una entrevista con las características señaladas. La entrevista será grabada para un mejor tratamiento de la información. La misma será luego desgrabada para su transcripción y análisis por parte del equipo de investigación.

El equipo de investigación guardará en forma confidencial toda la información que usted brinde. Se tomarán todos los recaudos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio y no serán identificados en ningún reporte ni publicación posterior.

Agradecemos mucho su interés y el tiempo que usted pueda dedicarle, que será aproximadamente de unos 40 minutos. Si está de acuerdo en ser entrevistado/a, agradecemos firmar este documento.

ACEPTO PARTICIPAR:

NOMBRE: AWAN VÍZ FIRMA: [Signature]

FECHA: 18/8/14

Nombre del investigador que hizo la entrevista: Noelia Correa de Sosa

Firma: [Signature]

Información de contacto: Docente Responsable Noelia Correa -2 400 85 55 int. 330 - Correo:  
[noecorrea@psico.edu.uy](mailto:noecorrea@psico.edu.uy)



Universidad de la República  
Facultad de Psicología

Instituto de Psicología Social

Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La presente práctica pretende aportar a la comprensión de la problemática de ausentismo que se presenta en los trabajadores y las trabajadoras en los laboratorios nacionales. Se trata de un estudio exploratorio, basado en la realización de entrevistas semiestructuradas y análisis de datos.

Con el fin de lograr el objetivo le estamos solicitando a usted una entrevista con las características señaladas. La entrevista será grabada para un mejor tratamiento de la información. La misma será luego desgrabada para su transcripción y análisis por parte del equipo de investigación.

El equipo de investigación guardará en forma confidencial toda la información que usted brinde. Se tomarán todos los recaudos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio y no serán identificados en ningún reporte ni publicación posterior.

Agradecemos mucho su interés y el tiempo que usted pueda dedicarle, que será aproximadamente de unos 40 minutos. Si está de acuerdo en ser entrevistado/a, agradecemos firmar este documento.

**ACEPTO PARTICIPAR:**

NOMBRE: ..... TERESA CORREA FIRMA: .....

FECHA: 18/08/14

Nombre del investigador que hizo la entrevista: Mirta de Sosa

Firma: .....

Información de contacto: Docente Responsable Noelia Correa -2 400 85 55 int. 330 - Correo:  
[noecorrea@psico.edu.uy](mailto:noecorrea@psico.edu.uy)



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Universidad de la Repùblica

Facultad de Psicología

Instituto de Psicología Social

Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

**Consentimiento Informado:**

La presente práctica pretende aportar a la comprensión de la problemática de ausentismo que se presenta en los trabajadores y las trabajadoras en los laboratorios nacionales. Se trata de un estudio exploratorio, basado en la realización de entrevistas semiestructurada y análisis de datos.

Con el fin de lograr el objetivo le estamos solicitando a usted una entrevista con las características señaladas. La entrevista será grabada para un mejor tratamiento de la información. La misma será luego desgravada para su transcripción y análisis por parte del equipo de investigación.

El equipo de investigación guardará en forma confidencial toda información que usted brinde. Se tomarán todos los recaudos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio y no serán identificados en ningún reporte ni publicación posterior.

Agradecemos mucho su interés y el tiempo usted pueda dedicarle, que será aproximadamente de unos 40 minutos. Si está de acuerdo en ser entrevistada/o, agradecemos firmar este documento.

**ACEPTO PARTICIPAR:**

NOMBRE: Majik PEREZ

FIRMA: [Signature]

FECHA 11/8/2014

Nombre del investigador que hizo la entrevista: Eric PAIZ

Firma: [Signature]

Información de contacto: Docente Responsable Noelia Correa-2 400 85 55 int 330

Correo: noecorrea@psico.edu.uy



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA

**Universidad de la República  
Facultad de Psicología**

**Instituto de Psicología Social  
Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La presente práctica pretende aportar a la comprensión de la problemática de ausentismo que se presenta en los trabajadores y las trabajadoras en los laboratorios nacionales. Se trata de un estudio exploratorio, basado en la realización de entrevistas semiestructuradas y análisis de datos.

Con el fin de lograr el objetivo le estamos solicitando a usted una entrevista con las características señaladas. La entrevista será grabada para un mejor tratamiento de la información. La misma será luego desgrabada para su trascipción y análisis por parte del equipo de investigación.

El equipo de investigación guardará en forma confidencial toda la información que usted brinde. Se tomarán todos los recaudos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio y no serán identificados en ningún reporte ni publicación posterior.

Agradecemos mucho su interés y el tiempo que usted pueda dedicarle, que será aproximadamente de unos 40 minutos. Si está de acuerdo en ser entrevistado/a, agradecemos firmar este documento.

**ACEPTO PARTICIPAR:**

NOMBRE: Clementino Correa

FIRMA: Noelia Correa

FECHA: 04/08/2014

Nombre del investigador que hizo la entrevista:

STEFANIE PEREYRA

Firma: Stefanie Pereyra

Información de contacto:

Docente Responsable Noelia Correa – 2 400 85 55 int. 330

Correo: noecorrea@psico.edu.uy



Universidad de la República  
Facultad de Psicología  
Instituto de Psicología Social

**Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo  
Prácticas  
2014**

Sr. Luis Cancela:

El grupo de estudiantes que cursa el ciclo de graduación de la práctica de laboral del Instituto de Psicología Social de la Facultad de Psicología, Universidad de la República, desarrollará un trabajo exploratorio sobre el ausentismo en los laboratorios nacionales. Para ello se hace necesario que nos proporcione los datos con que cuenta Setif en relación a la temática que abordaremos. Los mismos refieren a: edad, sexo, días de ausencia, grupo de patologías y sectores de trabajo en los cuales se desempeñan los trabajadores y trabajadoras de los laboratorios de referencia, para el análisis posterior.

En virtud de ello se hace imprescindible coordinar día y hora para obtener los datos mencionados e iniciar a la brevedad el estudio que nos convoca.

Sin otro particular agradeciéndole su amable disponibilidad, le saluda atentamente el grupo de pasantía:

- Fiorella Cassaniti - Stefanie Pereyra - Mónica Nalerio -  
- Eric Paíz - Mirtha de Sosa -

Información de contacto:

Docente Responsable Noelia Correa – 2 400 85 55 int. 330 Correo: [noecorrea@psico.edu.uy](mailto:noecorrea@psico.edu.uy)

**ACTA NUMERO 1.-** En Montevideo, a cuatro días del mes de marzo de dos mil dos, se reúnen las personas abajo firmantes bajo la Secretaría General de Edgardo Oyenart, con documento de identidad número mil trescientos veinticuatro cuatrocientos cincuenta y nueve barra dos, actuando en secretaría Luis Pallas, con documento de identidad número ochocientos diecinueve doscientos cincuenta y seis guión seis, quienes deciden fundar una asociación civil que se denominará S.I.M.A., Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines y cuyos estatutos, que por unanimidad aprueban, serán los siguientes: CAPITULO I- De la denominación, composición, finalidades y sede- Artículo 1º: Denominase Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines, a la Organización de trabajadores fundada y constituida el cuatro de marzo de dos mil dos, que será una asociación civil regida por los presentes estatutos y por las leyes y reglamentos aplicables, cuya sede será en la calle Martín C. Martínez 1686, en el Departamento de Montevideo, República Oriental del Uruguay. Artículo 2º: Está compuesta por todos los trabajadores de los Laboratorios o Casas Comerciales e Industriales que se dediquen a la fabricación o comercialización de materias primas, especialidades farmacéuticas y productos afines. Artículo 3º: Sus fines fundamentales son los siguientes: a) propender a la unión y fraternidad de todos los trabajadores del ramo; b) bregar por la dignificación del Gremio, luchar por su mejoramiento económico, moral y físico; c) estimular la capacitación intelectual y profesional de sus afiliados, proveyendo todas las medidas a ese fin; d) asesorar y defender los intereses de sus afiliados en su calidad de trabajadores; e) colaborar con las organizaciones gremiales de trabajadores en defensa de los intereses comunes sean ellas nacionales o extranjeras. Artículo 4º: La Institución no admite discriminación de raza, nacionalidad o sexos; es ajena a todo partido político y no profesa ninguna religión o tendencia filosófica. Artículo 5º: Tendrá su domicilio en la Capital de la República, pudiendo establecer filiales en otras ciudades del país cuando así lo creyera conveniente. CAPITULO II- De los afiliados- Artículo 6º: Tienen derecho a ser afiliados todos los trabajadores que tengan únicamente calidad de empleados u obreros, no pudiendo serlo aquellos que fueran patrones, socios, habilitados, o los que tengan cargos de Dirección, en las empresas respectivas. Tampoco podrán serlo los que ocupen el cargo de Jefe de Personal, o su similar de Encargado de Personal. Artículo 7º: Para ingresar como afiliado se requiere: a) presentar una solicitud escrita ante la Comisión Directiva; b) declarar que conoce y se compromete a cumplir estos Estatutos y las reglamentaciones pertinentes que se diera el Sindicato; c) declarar que se está dispuesto a abonar puntualmente la cuota sindical correspondiente. Artículo 8º: Los afiliados serán de dos categorías: activos y suscriptores. Artículo 9º: Al aceptar la afiliación de un trabajador éste tendrá categoría de suscriptor por el lapso de seis meses; luego pasará a la de activo automáticamente. Artículo 10º: Son derechos de los afiliados activos: a) participar en las Asambleas Generales con voz y voto; b) elegir y ser electos miembros de la Comisión Directiva y de la Comisión Fiscal; c) integrar la Asamblea de Delegados; d) aceptar y desempeñar fielmente los cargos para los que sean designados y representaciones gremiales o del personal de que fueran investidos; e) reclamar, requerir y hacer proposiciones ante la Comisión Directiva y las Asambleas; f) gozar de los beneficios que otorgan los presentes Estatutos y los reglamentos que se dicten. Artículo 11º: Son derechos de los afiliados suscriptores: a) participar en las Asambleas, pero sin voto y su presencia no formará quórum; b) reclamar, requerir y hacer proposiciones ante la Comisión Directiva y las Asambleas; c) gozar de los beneficios que otorgan los presentes Estatutos y los reglamentos que se dicten. Artículo 12º: Los afiliados tienen la obligación de cumplir fielmente los Estatutos y Reglamentos, desempeñar

eficazmente los cargos que hayan aceptado, concurrir a las Asambleas y hacer conocer toda iniciativa de interés para la Institución. Artículo 13º: Serán motivos para dar de baja a un afiliado: a) la violación de los presentes Estatutos y las resoluciones de las Asambleas; b) el desconocimiento de las resoluciones sindicales; c) el atraso en el pago de tres cuotas mensuales, salvo los casos previstos en el Art. 15º, previo aviso por parte de la Comisión Directiva; d) la existencia de causas suficientes para su eliminación, a juicio de la Comisión Directiva. Artículo 14º: En los casos previstos en los incisos a), b) y d) del artículo anterior, debe darse cuenta a la brevedad posible a la Asamblea General Extraordinaria recabando su aprobación. Artículo 15º: No estarán obligados a pagar la cuota sindical, por el plazo de un año, los afiliados que se hallen desocupados o enfermos y que así lo comuniquen a la Comisión Directiva. Vencido ese lapso, quedarán eliminados automáticamente del registro social. Artículo 16º: Cuando reingrese un trabajador que había sido dado de baja o que se hubiera desafiliado, conservará su antigüedad y gozará por lo tanto de todos sus derechos adquiridos, cuando a juicio de la Comisión Directiva no haya infringido las normas gremiales. En este caso, la Comisión Directiva deberá dar cuenta a la Asamblea General a la brevedad posible. Artículo 17º: Los afiliados dados de baja por morosos, podrán reingresar con los derechos y antigüedad adquiridos, abonando el importe correspondiente a seis cuotas sociales como mínimo. CAPITULO III- De las Autoridades- Artículo 18º: La autoridad del Sindicato, será ejercida por los siguientes órganos: a) la Asamblea General de afiliados; b) una Comisión Directiva compuesta de nueve miembros titulares e igual número de suplentes electos por sistema preferencial y que durarán dos años en sus funciones; c) una Comisión Fiscal compuesta por tres miembros titulares y tres suplentes, electos por sistema preferencial en el mismo acto que la Comisión Directiva y que durará dos años en sus funciones; d) la Asamblea de Delegados, integrada por los representantes del personal agremiado de cada laboratorio, los que designarán un delegado por cada 25 afiliados de ese personal, o por el número que hubiera, en caso de no alcanzar esa cifra. Artículo 19º: Los cargos de la Comisión Directiva son los siguientes: a) Secretario General; b) Pro-Secretario General; c) Secretario de Finanzas; d) Pro-Secretario de Finanzas; e) Secretario de Organización; f) Secretario de Prensa y Propaganda; g) Secretario de Reclamaciones y Conflictos; h) Secretario de Relaciones Sindicales; i) Secretario de Actas. Artículo 20º: La distribución de los cargos la hará la Comisión Directiva por simple mayoría, dentro de las tres primeras sesiones que realice. Artículo 21º: Las sesiones de la Comisión Directiva, serán públicas salvo resolución expresa en contra, adoptada por dos tercios de los presentes, o mayoría absoluta de sus integrantes, se harán con un quórum de cinco de sus miembros y en ellas tendrán voz todos los afiliados sin distinción alguna. Artículo 22º: Los puestos de los titulares que quedaran vacantes, serán llenados por los suplentes de la lista respectiva; en caso de agotarse la misma, se convocarán a los suplentes de las otras, por orden del caudal electoral que hayan obtenido en la elección correspondiente. Si a pesar de ello la Comisión Directiva quedara desintegrada y no pudiera sesionar por no lograr el quórum reglamentario, se convocará a nuevas elecciones en la forma prevista por el Art. 50º. Artículo 23º: La Comisión Directiva se dictará su propio Reglamento, nombrará los empleados que juzgue convenientes, los cuales no podrán ser afiliados, ni tener grado de parentesco alguno con los miembros de la Comisión Directiva. Artículo 24º: La Comisión Directiva dispondrá su régimen de sesiones, pero sesionará por lo menos una vez por semana. Artículo 25º: La Comisión Directiva representará al Sindicato en todos los actos públicos y privados, pudiendo disponer de las rentas sindicales, para los gastos de administración y demás

erogaciones. Los documentos serán autorizados por la Comisión Directiva, debiendo ser firmados por el Secretario General y el Secretario respectivo. Artículo 26º: Las resoluciones de la Comisión Directiva se tomarán por simple mayoría, excepto cuando por estos Estatutos se exija una mayoría especial; para su revocación son necesarios cinco votos. Artículo 27º: Todo miembro de ella que deje de concurrir a cuatro sesiones consecutivas, sin causa justificada, se considerará como renunciante a su cargo. Artículo 28º: Son obligaciones de la Comisión Directiva: A) Velar por el cumplimiento de estos Estatutos, reglamentándolos en lo que fuera necesario; interpretar sus disposiciones, dictar los reglamentos internos que requiera la buena marcha de la Institución. B) Administrar la Institución. C) Votar el presupuesto de ingresos y de gastos y disponer las partidas extra presupuesto que fuera necesario. D) Convocar a las Asambleas; citar la Comisión Fiscal y la Asamblea de Delegados, cuando lo manden los estatutos o lo creyera necesario. E) Nombrar, remover y destituir a los empleados de la Organización. F) Presentar a la Asamblea General Ordinaria una memoria detallada sobre la marcha del Sindicato y asuntos de interés en que haya intervenido. G) Levantar actas de las sesiones que realice y documentar las gestiones que cumple. H) Los miembros de la Comisión Directiva tienen la obligación de poner en práctica las resoluciones de la misma. Del Secretario General- Artículo 29º: El Secretario General ejerce la representación legal del Sindicato y tiene las siguientes atribuciones: a) firmar las notas, declaraciones públicas, contratos y demás asuntos oficiales, debiendo ir su firma según los casos refrendada por el Secretario respectivo; b) puede convocar las reuniones de la Comisión Directiva y de cualquiera de las Sub-Comisiones designadas por aquélla; c) recibir bajo inventario las existencias de la Secretaría al hacerse cargo de ella y entregarlas en la misma forma al terminar su mandato; d) dirigir el debate en las sesiones de la Comisión Directiva y de las Asambleas Generales asistido del Pro-Secretario; e) tener a su cargo el archivo de la Institución. Del Pro-Secretario General- Artículo 30º: Deberá colaborar con el Secretario General en el funcionamiento de la Secretaría reemplazándolo en caso de ausencia, renuncia, cesantía o fallecimiento. Del Secretario de Finanzas- Artículo 31º: Corresponde al Secretario de Finanzas: a) percibir toda suma que por cualquier concepto debe ingresar en la Caja de la Organización; b) organizar la cobranza, para lo cual llevará un registro de afiliados, firmando los correspondientes recibos; c) efectuar los pagos que establezca la Comisión Directiva y todos los gasto imprevistos, previa visación del Secretario General, debiendo dar cuenta inmediatamente a la Comisión Directiva para su aprobación; d) llevar un libro de Caja en forma detallada y cuidar el archivo de Tesorería; e) presentar cada seis meses un estado del movimiento de fondos, que se colocará en la Sede Social en lugar visible; f) depositar en una Institución bancaria los fondos del Sindicato, no pudiendo tener en caja, una cantidad mayor a la autorizada por la Comisión Directiva. Los fondos se depositarán a nombre de la Organización y con su firma y la del Secretario General; g) dar cuenta en tiempo, de los afiliados morosos y suministrar cualquier información sobre finanzas que se le requiera por parte de la Comisión Directiva o de la Comisión Fiscal. Del Pro-Secretario de Finanzas- Artículo 32º: El Pro-Secretario de Finanzas colaborará con el Secretario de Finanzas en sus funciones y lo reemplazará en caso de ausencia, renuncia, cesantía o fallecimiento. Del Secretario de Organización- Artículo 33º: Corresponde al Secretario de Organización, disponer de todo lo necesario para lograr la mejor organización del Gremio, teniendo a su cargo la realización de las reuniones de Personal de los diversos laboratorios. Asistir a las reuniones de la Asamblea de Delegados, la cual presidirá; proveer de lo que fuera menester para la mejor capacitación gremial de los afiliados en general. Del

**Secretario de Prensa y Propaganda-** Artículo 34º: Corresponde al Secretario de Prensa y Propaganda: a) encargarse de todo lo relativo a la difusión de noticias que con respecto a la Institución deba realizarse; b) ser redactor responsable del periódico gremial. Del Secretario de Reclamaciones y Conflictos- Artículo 35º: Corresponde al Secretario de Reclamaciones y Conflictos: a) encargarse de las reclamaciones que hubiera que realizar en defensa de los afiliados; b) ocuparse de la marcha de los conflictos que tuvieran lugar en el gremio. Del Secretario de Relaciones Sindicales- Artículo 36º: Corresponde al Secretario de Relaciones Sindicales: a) representar al Sindicato en todas las reuniones gremiales, a las que se decidiera concurrir por parte de la Comisión Directiva; b) encargarse de mantener los vínculos amistosos y gremiales, con aquellas organizaciones con las cuales se estableciera contacto. Del Secretario de Actas- Artículo 37º: Corresponde al Secretario de Actas, levantar las actas de las sesiones de la Comisión Directiva y de las Asambleas que realice la Organización. De la Comisión Fiscal- Artículo 38º: La Comisión Fiscal tiene por principal misión, informar a la Asamblea General Ordinaria, sobre la corrección de cuentas y contabilidad, aprobando u observando los balances, a cuyo efecto la Comisión Directiva pondrá a su disposición por intermedio del Secretario de Finanzas, todo lo que hubiera menester. Sin perjuicio de las reuniones que la Comisión Fiscal pueda realizar, corresponde a la Comisión Directiva citarla en la primera quincena del mes de agosto con el objeto de examinar el balance anual y demás antecedentes a fin de producir el informe que por escrito deba presentar a la Asamblea General Ordinaria. Son incompatibles los cargos de la Comisión Directiva con los de la Comisión Fiscal. De la Asamblea de Delegados- Artículo 39º: La Asamblea de Delegados estará formada por el conjunto de los delegados que designará el Personal agremiado de cada Laboratorio, conforme al artículo décimo octavo. Esta Asamblea tendrá un carácter consultivo e informativo, se reunirá con el número de miembros asistentes a la hora de citación y por lo tanto no necesitará ninguna clase de quórum. La Comisión Directiva la citará una vez por mes o cuando lo creyera conveniente para promover la citación de las Asambleas Generales del Gremio o por cualquier asunto de interés para la buena marcha del Sindicato. Sus miembros tendrán la obligación de informar a sus electores de lo tratado en las reuniones efectuadas. Ella será presidida por el Secretario de Organización con quien colaborará el Secretario de Actas. Ser miembro de esta Asamblea no es compatible con ningún otro cargo de la Comisión Directiva o de la Comisión Fiscal. CAPITULO IV- De las Asambleas Generales de Socios- Artículo 40º: La Asamblea General, estará formada por los afiliados activos y constituirá la más alta autoridad gremial, ante la cual deberá dar cuenta de sus actos, la Comisión Directiva y la Comisión Fiscal. Artículo 41º: Las Asambleas Generales serán Ordinarias y Extraordinarias. Artículo 42º: Las convocatorias de las Asambleas Generales se harán por la Secretaría de Prensa y Propaganda, por medio de avisos que serán publicados en dos diarios de los de mayor circulación, con veinticuatro horas de anticipación. En ellos constará la fecha, hora, lugar y Orden del Día de la Asamblea. En los casos en que los puntos a tratar no fueran graves y urgentes, las Asambleas Generales deberán ser convocadas también por intermedio de la Asamblea de Delegados. Artículo 43: Las Asambleas Generales sesionarán en primera citación con un quórum del 10% de los afiliados aptos; en la segunda citación, que se hará una hora después, la Asamblea sesionará con el número de afiliados presentes. Artículo 44º: En las Asambleas sólo serán tratados los puntos anunciados en la convocatoria; para alterar el Orden del Día cambiando el lugar de los puntos establecidos, se requerirá la simple mayoría de los asambleístas presentes. Artículo 45º: Para reconsiderar resoluciones de Asambleas anteriores, mediante una nueva

Asamblea, ésta podrá ser convocada por la Comisión Directiva o por el diez por ciento (10%) de los afiliados aptos; para modificar la resolución cuestionada se requerirá un número mayor de votantes, que los que aprobaron la mencionada resolución. Artículo 46º: Para ejercer el derecho de voto en las Asambleas, se deberá concurrir personalmente y estar al día con la cuota sindical de acuerdo con el Art. 13, inciso c) de estos Estatutos. Artículo 47º: Las Asambleas Generales Extraordinarias serán convocadas por la Comisión Directiva; por la Asamblea de Delegados, cuando no hubiera urgencia; o porque lo soliciten el diez por ciento (10%) de los afiliados activos. En este último caso, si la Comisión Directiva no accediera a ese pedido, convocando a la Asamblea dentro de los quince días de presentada la solicitud, los peticionantes podrán convocarla directamente. Artículo 48º: La Asamblea General Ordinaria será convocada cada dos años en la segunda quincena del mes de agosto, para considerar la memoria del ejercicio presentada por la Comisión Directiva y el informe de la Comisión Fiscal y para fijar la fecha de las elecciones que deberán realizarse en la segunda quincena del mes de setiembre inmediato. Artículo 49º: Las resoluciones de las Asambleas serán tomadas por simple mayoría y por voto público. Podrá efectuarse votación nominal cuando así lo dispusiera los dos tercios de los afiliados presentes.

CAPITULO V- De las Elecciones-

Artículo 50º: Las elecciones de la Comisión Directiva y de la Comisión Fiscal se efectuará por listas impresas, sin determinación de cargos y en la fecha que fije la Asamblea General Ordinaria.

Artículo 51º: La elección de la Comisión Directiva y de la Comisión Fiscal se hará por voto secreto, representación proporcional y sistema preferencial de suplentes.

Artículo 52º: Los nombres de los candidatos a la Comisión Directiva y a la Comisión Fiscal, figurarán en la misma lista, que se distinguirá con un lema, sub-lema y un número de registro que llevará en caracteres bien visibles. Las listas que lleven el mismo lema acumularán sus votos, distribuyendo los cargos entre los sublemas, en proporción a los votos obtenidos.

Artículo 53º: Las listas podrán registrarse hasta tres días antes de la elección; un ejemplar firmado por los nueve primeros candidatos quedará en poder de la Secretaría.

Artículo 54º: La Comisión Directiva pondrá a disposición de los afiliados todos los elementos necesarios para el acto eleccionario.

Artículo 55º: La Comisión Electoral estará constituida por el Secretario General, Secretario de Finanzas, Secretario de Organización y un delegado por cada lista que hubiese.

Artículo 56º: La Comisión Electoral se instalará en el mismo día de la elección que se desarrollará en la fecha fijada desde las diecinueve a las veintidós horas, pudiéndose prorrogar hasta las veintitrés. Establecerá la o las mesas receptoras que hubiera necesidad, designando sus miembros.

Artículo 57º: Una vez terminado el acto eleccionario, la Comisión Electoral publicará los resultados en avisos colocados en la Sede Social y luego dará cuenta a la Comisión Directiva, la que proclamará los candidatos electos dentro de los quince días de realizada la elección. Transcurrido ese lapso y no habiendo sido proclamados por aquella, lo podrá hacer la misma Comisión Electoral.

Artículo 58º: Los que tuvieran que interponer alguna protesta por el acto eleccionario, lo harán ante la Comisión Directiva convocada expresamente, dentro de los quince días de efectuada la misma. Si a juicio de ella, el requerimiento tuviera entidad, podría anular la elección y dar cuenta de inmediato a la Asamblea General Extraordinaria, la que resolvería en definitiva.

Artículo 59º: Si se presentaran dos listas solamente y hubiera igual número de votos por ambas, se adjudicarán cuatro cargos de cada una y el restante se sorteará entre ellas.

Artículo 60º: Los afiliados del Interior del país o aquellos que estuvieran en gira, podrán votar de la siguiente forma: remitiendo un sobre dirigido a la Comisión Electoral y en el que se exprese: "VOTO DEL INTERIOR", el que contendrá en su interior una hoja de

identidad que llevará la firma autógrafo del votante y otro sobre en el cual enviará el voto y que deberá ser retirado en la Secretaría del Sindicato con anterioridad a las elecciones. Artículo 61º: Los votos provenientes del Interior se recibirán hasta la hora de cierre del acto eleccionario. CAPITULO VI- Disposiciones Generales- Artículo 62º: Para ingresar a una Central de Trabajadores, se deberá convocar a la Asamblea General Extraordinaria, que tratará como Orden del Día ese único punto. Artículo 63º: Todos los cargos electivos que se ejerzan dentro de la asociación tendrán carácter honorario. Artículo 64º: En caso de disolución de la asociación los bienes que existieran serán destinados a la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay inscripta en el Ministerio de Educación y Cultura. Artículo 65º: Esta asociación excluye de sus propósitos sociales toda otra finalidad que las previstas expresamente en estos estatutos, especialmente se establece que para la prestación de servicios cooperativos de bienes o de consumos, o de servicios asistenciales médicos, deberán tramitarse previamente estatutos adecuados a esas finalidades específicas, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias correspondientes. CAPITULO VII- De las Disposiciones Transitorias- Artículo 66º: (Primera Comisión Directiva y Primera Comisión Fiscal) La primera Comisión Directiva y la primera Comisión Fiscal, que deberán actuar hasta el 31 de agosto de 2003, estarán integradas en la siguiente forma: Comisión Directiva: Edgardo Oyenart, Fernando Vila, Alvaro Diez, Nelson González, Luis Pallas, Jorge Trías, Manuel Fernández, Gustavo Musso, Leonardo Martino; Comisión Fiscal: Nelson Mancebo, Raúl Pascual, Mario Pérez. Artículo 67º: (Gestores de la Personería Jurídica) Los señores Escribana Annaly Grande, Escribana Patricia Campos, Dr. Carlos Casalás, Fernando Vila, Luis Pallas y Edgardo Oyenart, quedan facultados para, actuando conjunta, separada o indistintamente, gestionar ante el Poder Ejecutivo, la aprobación de estos Estatutos y el reconocimiento de la personería jurídica de la institución, con atribuciones además, para aceptar las observaciones que pudieren formular las autoridades públicas a los presentes estatutos y para proponer los textos sustitutivos que en su mérito pudieren corresponder.

Firmas

Aclaración de Firmas

C.I.

Las firmas que aparecen en este documento son las que tienen los cargos de Dirección, en sus respectivas fechas respectivas. Se declara que el cargo de Jefe de Personal o su similar de acuerdo a la legislación laboral. Artículo 7º: Para ingresar como afiliado se requerirá: a) presentar su currículum dentro ante la Comisión Directiva, b) declarar que conoce y se compromete a cumplir estos estatutos y las reglamentaciones pertinentes que se dicte el Sindicato, c) declarar que se está dispuesto a abonar puntualmente la cuota sindical correspondiente. Artículo 8º: Los afiliados serán de dos categorías: activos y pasivos. Artículo 9º: al suscribir la afiliación de un trabajador éste tendrá categoría de pasivo por el lapso de seis meses, luego pasará a la de activo automáticamente. Artículo 10º: Son derechos de los afiliados activos: a) participar en las Asambleas Generales con voto y voz; b) elegir y ser elegido miembros de la Comisión Directiva y de la Comisión Fiscal; c) integrar la Asamblea de Afiliados; d) aceptar y desempeñar fielmente los cargos para los que sea designado y representaciones gremiales o del personal de que fueran invitados; e) reclamar, requerir y hacer proposiciones ante la Comisión Directiva y las Asambleas; f) gozar de los beneficios que otorgan los presentes Estatutos y los reglamentos que se dicen. Artículo 11º: Son derechos de los afiliados suscriptores: a) participar en las Asambleas para el voto y su ausencia no formará quórum; b) reclamar, requerir y hacer proposiciones ante la Comisión Directiva y las Asambleas; c) gozar de los beneficios que otorgan los presentes Estatutos y los reglamentos que se dicen. Artículo 12º: Los afiliados tienen la obligación de cumplir fielmente los Estatutos y Reglamentos, desempeñar



Universidad de la Repùblica  
Facultad de Psicología Instituto de Psicología Social  
Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo Unidad Curricular  
MPEP - Prácticas 2014.

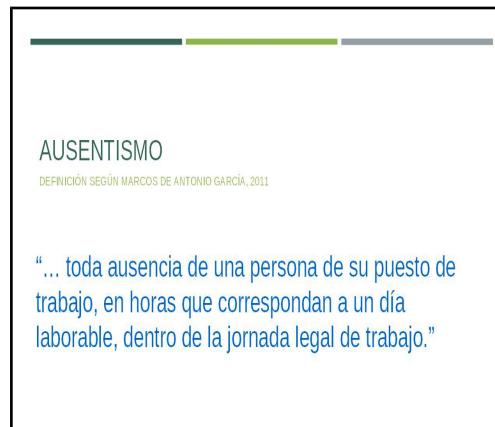
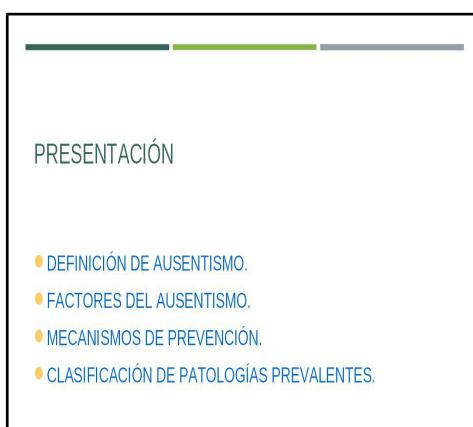
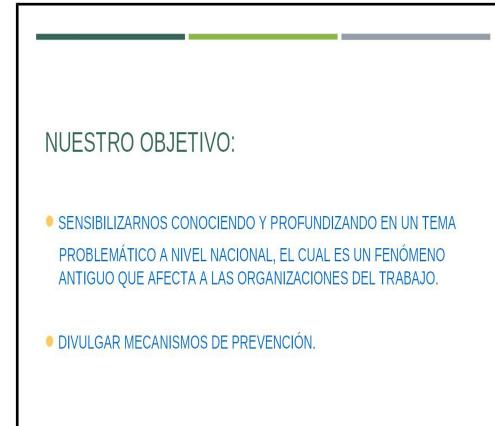
El día 2 de octubre de 2014 a las 17hs en SIMA, se llevará a cabo por parte del equipo de estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República un Taller expositivo sobre la problemática ausentismo en el marco del estudio exploratorio que dicho equipo de estudiantes realiza.

Se invita a participar de dicha instancia a delegados de SIMA y trabajadores de la industria con el objetivo de intercambiar y reflexionar sobre la problemática en cuestión.

Estudiantes:

Fiorella Cassaniti  
Mirtha de Sosa  
Mónica Nalerio  
Eric Paíz  
Stefanie Pereyra

Docente responsable del curso: Lic. Noelia Correa



## AUSENTISMO

DR. DANIEL DANATRO

"Sinónimo de ausencia voluntaria del trabajo, es decir, la práctica de aquellos trabajadores que dejan de presentarse al trabajo, dando excusas o pretextos baladíes o sin alegar razón alguna"

## AUSENTISMO

DEFINICIÓN SEGÚN ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

"... la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los períodos vacacionales y las huelgas; y el ausentismo laboral de causa médica, como el período de baja laboral atribuible a una incapacidad del individuo, excepción hecha para la derivada del embarazo normal o prisión"

## AUSENTISMO

DEFINICIÓN SEGÚN FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO, 1997

"...la incapacidad temporal, prolongada o permanente para trabajar como resultado de una enfermedad o dolencia."

## FACTORES PSICOSOCIALES DEL AUSENTISMO LABORAL

MARCOS de ANTONIO GARCÍA, 2011

El ausentismo, puede ser producido por una serie de factores como el deterioro de las relaciones laborales, generando una problemática multifactorial: laboral, social y económica. En lo laboral se produce por las tareas repetitivas, por ejemplo, y hacen que disminuya el interés y motivación por parte del trabajador.

## FACTORES PSICOSOCIALES DEL AUSENTISMO LABORAL

MARCOS de ANTONIO GARCÍA, 2011

En relación a lo económico, cuando se presenta el ausentismo laboral, puede ser porque el trabajador no esté en absoluta conformidad en la relación remuneración-trabajo, produciendo una mayor desmotivación en la realización de sus tareas.

## FACTORES PSICOSOCIALES DEL AUSENTISMO LABORAL

MARCOS de ANTONIO GARCÍA, 2011

En la esfera de lo social, lo que se genera es que el ausentismo laboral se ve disminuido cuando el trabajador se enfrente ante una crisis económica, lo que hace que se esfuerce por reducirla como primer instinto de conservación. Eso es consecuente de otra posible forma de ausentismo.

## AUSENTISMO: ¿QUÉ IMPLICA?

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO, 1997

Para el trabajador implica una reducción de sus ingresos, especialmente cuando su ausencia es prolongada. También puede implicar un gasto extra en servicios de salud, o medicamentos, para cuando se trata de una baja laboral cuando es ocasionado por enfermedad. Por supuesto que también implica una pérdida de bienestar físico. El ausentismo frecuente puede ocasionar una pérdida de trabajo, conflictos con compañeros o superiores.

## FACTORES QUE PUEDAN ESTAR INFLUYENDO

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO, 1997

El desequilibrio que se da en el proceso de enfermedad, que implica la baja al trabajo, la recuperación y la reanudación, pueden derivar en la ausencia del trabajador a posteriori. Tanto una discrepancia entre la carga de trabajo y las capacidades del trabajador, la motivación y presión también pueden ser motivos de ausentismo.

## FACTORES QUE PUEDAN ESTAR INFLUYENDO

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO, 1997

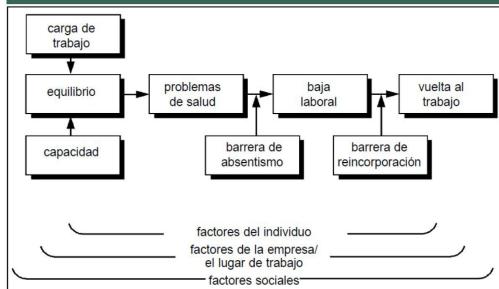
El regreso al trabajo luego de una enfermedad, está supeditado por el modo de evolución de la misma. Y a su vez hay factores involucrados con el trabajador como los biológicos y psicológicos, que pueden limitar las capacidades del mismo así como también los factores sociales y propios del lugar de trabajo.

## ¿CÓMO AFECTA AL TRABAJADOR?

El trabajador se verá afectado en:

- Lo que refiere a su salario
- En la seguridad laboral
- En el bajo rendimiento
- En la calidad de su mano de obra
- En la reincorporación al trabajo

## PROCESO DE ENFERMEDAD – BAJA – RECUPERACIÓN – REINCORPORACIÓN



## POSIBLES PAUTAS DE PREVENCIÓN

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO

Intervenciones según el modelo descrito anteriormente:

- 1) Intervenir sobre la motivación del empleado. Aquí se estaría interviniendo en la barrera de ausentismo.
- 2) Eliminar las causas que generan problemas en el ámbito de la seguridad, salud y bienestar.
- 3) Ayudar al trabajador a vivir y a trabajar de forma más saludable. Tiene como objetivo equilibrar la carga de trabajo con la capacidad incrementando ésta última.
- 4) Medidas de reincorporación a las actividades. Se interviene sobre la barrera de reincorporación.

## PREVENCIÓN

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO

Afrontar los problemas en tiempo, y no a medida que vayan tomando una mayor gravedad. La idea es investigar el problema, organizar soluciones antes de intervenir y evaluar las repercusiones.

El éxito depende de una serie de factores como la creación de un equipo comprometido con su tarea que haya recibido instrucciones sobre cómo gestionar adecuadamente y sobre cómo ejecutar un proyecto.

Generar un acuerdo explícito sobre las reglas, alcance de un proyecto, recursos, tareas y responsabilidades del equipo encargado (y otros) ya sea formal o informal.

## PREVENCIÓN

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO

Participación activa de la dirección en todo momento, reforzar la identidad del grupo, cooperación de todos los trabajadores y trabajadoras.

Participación: trabajador debe poder participar, para poder desplegar su creatividad y capacidad. Los beneficios para la salud solo pueden visualizarse desde los trabajadores.

Comunicación: tanto participantes de ausentismo como organización deben estar informados sobre el programa de desarrollo para prevenirla. La comunicación fluida debe ser un requisito fundamental.

Acciones dirigidas a la formación y sensibilización de los empleados, partiendo de la noción del mismo como decisor individual que en determinado momento se enfrenta a la determinación de ausentarse o no del trabajo.

Se hace necesario que el trabajador conozca el valor de su trabajo y la importancia del mismo en el desempeño global de la organización.

Fomentar un clima favorable en las relaciones laborales que permita contemporizar.

Cierta dosis de flexibilidad, como la horaria, brinda la posibilidad de atender asuntos personales conciliando la vida personal con la laboral.

Motivar al personal para que se sienta identificado con la organización, encontrar mecanismos para que se integre al trabajo sin inconvenientes, generar información y buena comunicación en todos los niveles de la organización son medidas positivas a la hora de intentar reducir el ausentismo.

Socializar y educar en temas de lavado de manos y uso de equipos de protección personal (tapabocas, guantes), además de en hábitos saludables especialmente en servicios sanitarios y áreas de uso común.

Reforzar las medidas de prevención especialmente para trastornos osteomioarticulares enfocado a los trastornos de columna vertebral, capacitando al personal en temas como higiene postural y manejo de cargas, como forma de disminuir la probabilidad de lesiones durante estos procedimientos.

Implementar pausas activas durante las jornadas de trabajo especialmente en áreas críticas.

## ALGUNOS DATOS OBTENIDOS DE LAS CERTIFICACIONES DEL AÑO 2013

### DATOS OTORGADOS POR SETIF

TOTAL DE CERTIFICACIONES: 3946  
TOTAL DE PERSONAS: 1327  
TOTAL DE HOMBRES: 537  
TOTAL DE MUJERES: 790

5 GRUPOS DE PATOLOGÍAS RELEVADAS COMO LOS MÁS PREVALENTES:  
RESPIRATORIO, OSTEOARTICULAR, GRIPE, GASTROENTEROCOLITIS, DIGESTIVO.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

García, M. (2011). Problemática multifactorial del absentismo laboral, el presentismo y la procrastinación en las estructuras en que se desenvuelve el trabajador. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57 (223), 111-120.

Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo. (1997) La prevención del absentismo en el lugar de trabajo. ISBN 92-28-0335-X

Covey, S. (1991). *Principle- Centered Leadership*. New York: Fireside Books. Simon & Schuster.

## DISPARADORES DE INTERCAMBIO

- ¿Como influye el ausentismo en el clima de trabajo?
- ¿Cuales son los factores que influyen en el ausentismo en los laboratorios?
- ¿Qué tipos de prácticas debería realizar el sindicato para prevenir la problemática?

## GRUPO DE TRABAJO:

FORELLA CASSANITI  
MIRTHA DE SOSA  
MÓNICA NALERIO  
ERIC PAÍZ  
STEFANIE PEREYRA

DOCENTE: LIC. NOELIA CORREA

¡MUCHAS GRACIAS!



**Universidad de la República  
Facultad de Psicología  
Instituto de Psicología Social  
Psicología del Trabajo y sus Organizaciones**

*“Estudio exploratorio sobre la problemática de ausentismo  
que se presenta en las trabajadoras y los trabajadores  
de los laboratorios nacionales”.*

**PRÁCTICA EN EL SINDICATO DEL MEDICAMENTO Y AFINES (S.I.M.A.) –  
PIT-CNT**

**Informe Final**

29 de octubre de 2014

Fiorella Cassaniti 4.202.415-3  
Mirtha de Sosa 1.163.924-4  
Mónica Nalerio 3.846.794-3  
Eric Paiz 4.505.190-9  
Stefanie Pereyra 4.704.745-7

Docente: Lic. Noelia Correa

Cassaniti, F., de Sosa, M., Nalerio, M., Paiz, E., Pereyra, S.

## **Presentación:**

Este informe resume el desarrollo, observaciones y recomendaciones en el trabajo realizado en el Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines (SIMA), realizado por un grupo de 5 estudiantes de grado, desde la práctica de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, Instituto de Psicología Social, Facultad de Psicología de la Universidad de la República.

Este es un trabajo que procura contribuir y aportar a SIMA en propuestas que habiliten la reflexión a partir del conocimiento recabado en el proceso transcurrido.

Dicha organización busca promover la participación, la solidaridad y la justicia social defendiendo los derechos de las trabajadoras y los trabajadores. En este marco se co-construyó la demanda y se realizó por parte del equipo un estudio exploratorio sobre la problemática de ausentismo que presentan las trabajadoras y trabajadores de los laboratorios nacionales.

## **Acuerdo de trabajo con la contraparte (SIMA):**

Se comenzó asistiendo a las reuniones de la Comisión de Salud y Seguridad Laboral del PIT-CNT, a través del Sr. Walter Migliónico quien fue nuestro contacto para el acercamiento con dicha organización. Surge de esta forma el interés de uno de los delegados de Salud del Sindicato de Medicamento y Afines (SIMA), por trabajar con nosotros en algunas de las problemáticas que presenta dicha industria.

A partir de las reuniones realizadas con los referentes de SIMA tras considerar varios temas, se determinó indagar acerca del ausentismo que se presenta en los lugares de trabajo.

Se continuó el proceso con la presentación del Plan de Trabajo en SIMA, ante la presencia de varios representantes que lo integran, donde se expuso sus objetivos, metodología y cronograma a llevarse a cabo.

Para llevar adelante nuestra tarea se estableció en dicho acuerdo el tipo de actividades a realizar por el equipo de trabajo y aquellas en las que necesitaríamos el aporte del Sindicato.

SIMA conjuntamente con el Seguro de Enfermedad de los Trabajadores de la Industria Farmacéutica (SETIF), proporcionó datos secundarios obtenidos durante el año 2013 en relación a la problemática.

Se definieron los siguientes objetivos:

### **Objetivo general**

Aportar al conocimiento sobre la problemática de ausentismo que se presenta en los trabajadores y trabajadoras de los laboratorios nacionales.

### **Objetivos específicos**

Relevar las diferentes y principales patologías asociadas al ausentismo de las trabajadoras y los trabajadores de los laboratorios nacionales durante el año 2013.

Dar cuenta de la prevalencia de las diferentes patologías en relación al sexo y la edad de las trabajadoras y los trabajadores de los laboratorios nacionales.

Conocer la percepción que tienen los integrantes del Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines (S.I.M.A.) con respecto a las características y al grupo de patologías que generan ausentismo.

### **Aspectos metodológicos**

El estudio se enmarcó dentro de una metodología de carácter cualitativo, para dar respuesta a los objetivos planteados. Utilizando técnicas tanto cualitativas como cuantitativas.

Dichas técnicas fueron las siguientes:

#### **Entrevistas:**

Se realizó una entrevista grupal a tres informantes calificados del sindicato a efectos de tener un acercamiento a las características de la organización.

Se realizaron siete entrevistas semidirigidas individuales a dirigentes del sindicato con el fin de conocer la percepción sobre la problemática.

## **Sistematización de datos**

Se mantuvo una reunión con el referente de SETIF, con quien se acordó que tipo de datos eran necesarios y cuales eran posibles de ser otorgados.

Se recopilaron los datos proporcionados por SETIF referente a las certificaciones médicas de un año calendario (2013).

Se sistematizaron los datos obtenidos.

## **Observación**

Observaciones participantes en los encuentros realizados en PIT – CNT y en SIMA.

Observación participante en taller.

## **Actividades realizadas:**

- Presentación del Plan de Trabajo.
- Sistematización de datos.
- Se cruzaron datos según diferentes variables, entre ellas sexo, edad, laboratorio, mes de certificación y grupo de patologías.
- Realización y transcripción de las entrevistas.
- Criterios establecidos para los entrevistados: número equitativo de hombres y de mujeres y 5 años como mínimo de permanencia en la organización -SIMA-
- Realización de un Taller expositivo y de intercambio con el fin de sensibilizar y aportar al conocimiento sobre la problemática de ausentismo.

Este taller se realizó el día 2 de octubre a las 17 horas en la Sede de SIMA. Asistieron delegados de Salud Laboral de diferentes laboratorios, representantes de diferentes Secretarías incluido el Secretario General, y el representante de SETIF.

- Entrega del Informe Final.

Cassaniti, F., de Sosa, M., Nalerio, M., Paiz, E., Pereyra, S.

## **Desarrollo de la intervención**

Luego del acuerdo del Plan de Trabajo se inició la sistematización de los datos. Se coordinaron y desarrollaron las entrevistas. Se realizó el taller mencionado. En el mismo se abordaron diferentes conceptos de ausentismo, algunos mecanismos de prevención y sugerencias de recomendaciones pertinentes. La intervención se vio determinada por dos factores fundamentales: el primero fue el acercamiento al sindicato, mediante las entrevistas y el segundo factor, refiere a los datos otorgados por SETIF.

## **ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

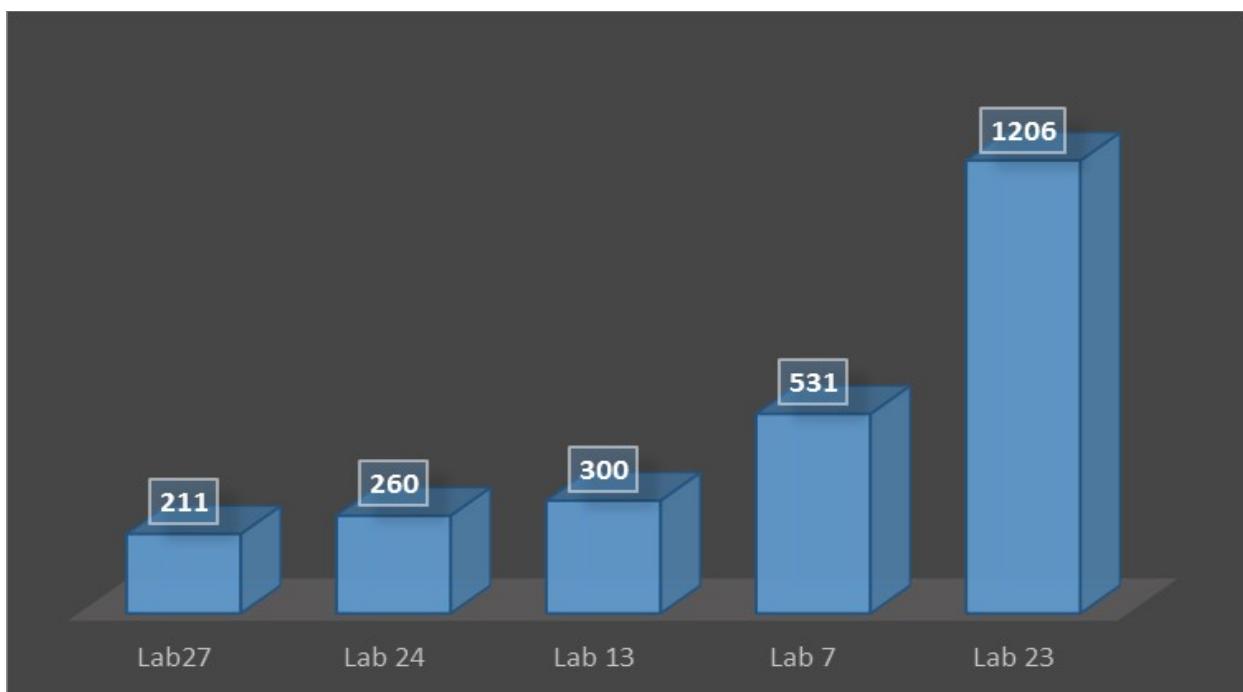
### **DATOS OBTENIDOS POR SETIF**

Dichos datos, detallaban las siguientes categorías: “Código de persona, edad, sexo, cantidad de días de ausencia laboral, patología (y su respectivo código), fecha de inicio y término de la certificación y código del laboratorio”.

De esta información proporcionada, se realizó el siguiente análisis: se encontraron un total de 25 laboratorios y 3946 certificaciones en total durante el período otorgado en el año 2013. El total de personas en esas certificaciones corresponde a 1327. Un total de 790 mujeres y 537 hombres, conformando un 60% y 40% respectivamente.



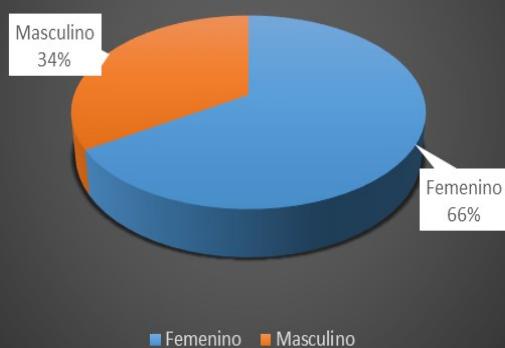
Del total de los laboratorios, consideramos relevante las certificaciones de 5 de ellos, los cuales tuvieron la mayor cantidad de certificaciones (número de certificaciones: 211, 260, 300, 531, 1206). Estos 5 laboratorios, conforman un 63,5% de las certificaciones totales de los 25 laboratorios.



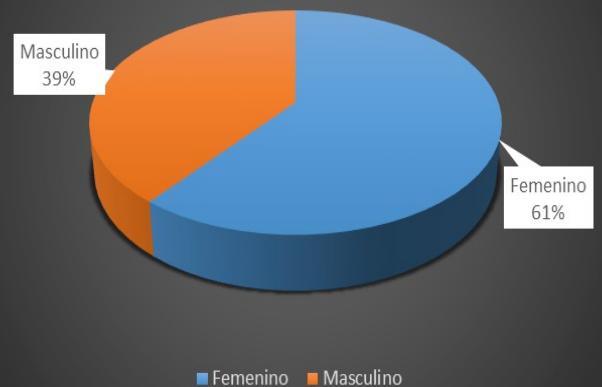
En relación a las patologías, se procedió de igual forma; se tomaron las 5 más prevalentes; las mismas son “trastornos digestivos, gastroenterocolitis, gripe, osteomioarticular y problemas respiratorios”.

El número en cantidad de certificaciones por sexo en dichas patologías, es superado en todas ellas, por el sexo femenino. Esto da un total del 63,2% como promedio en dicho género.

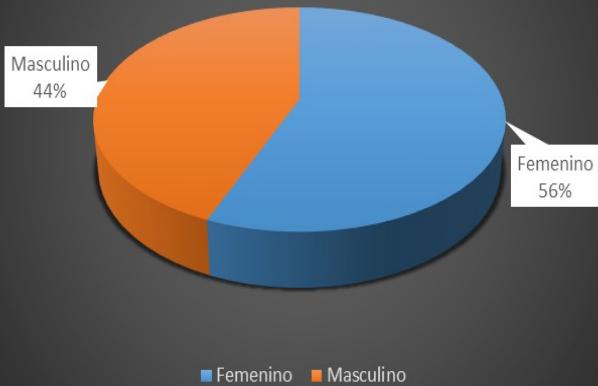
**Digestivo**



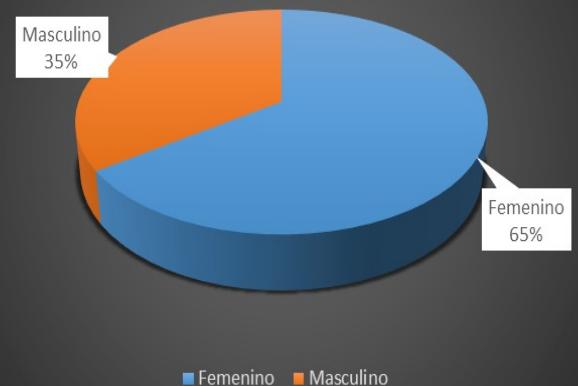
**Gripe**

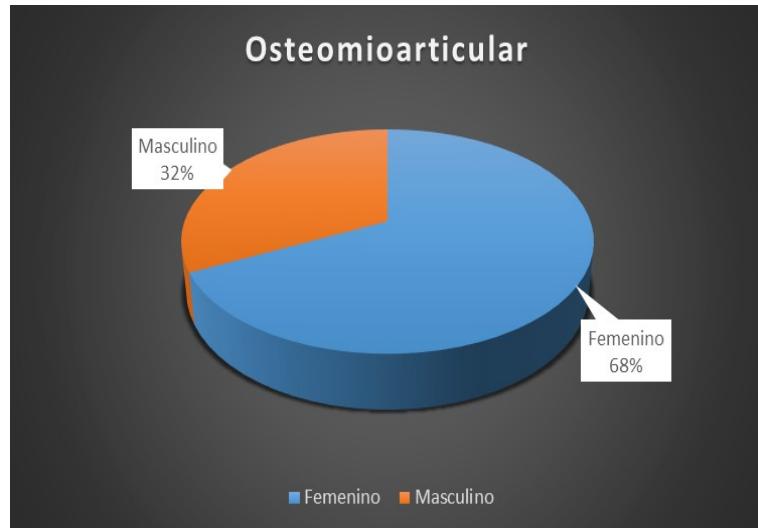


**Gastroenterocolitis**

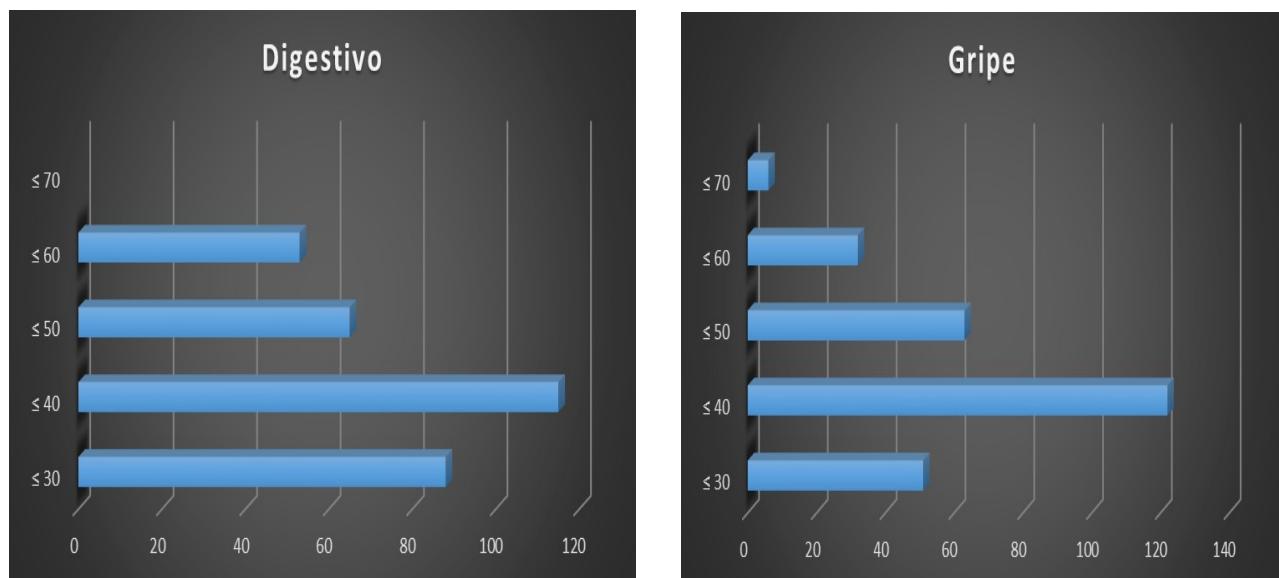


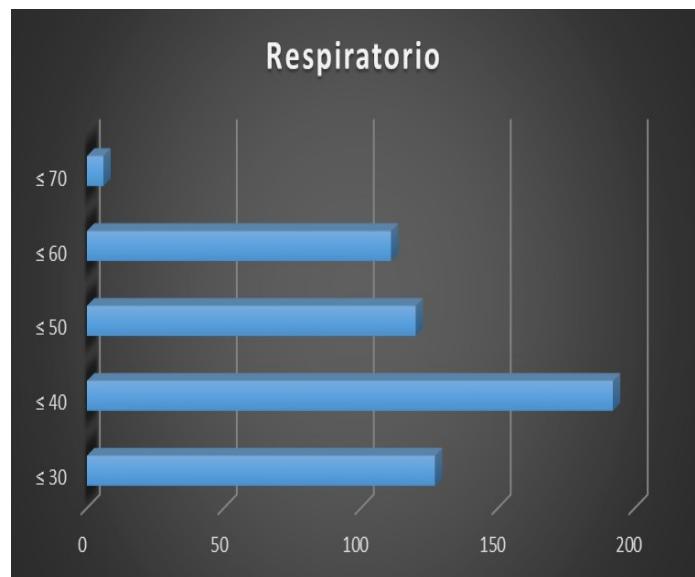
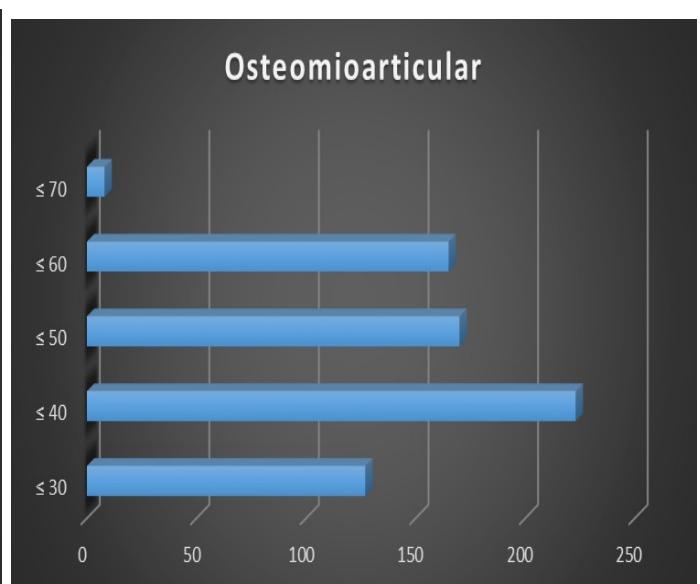
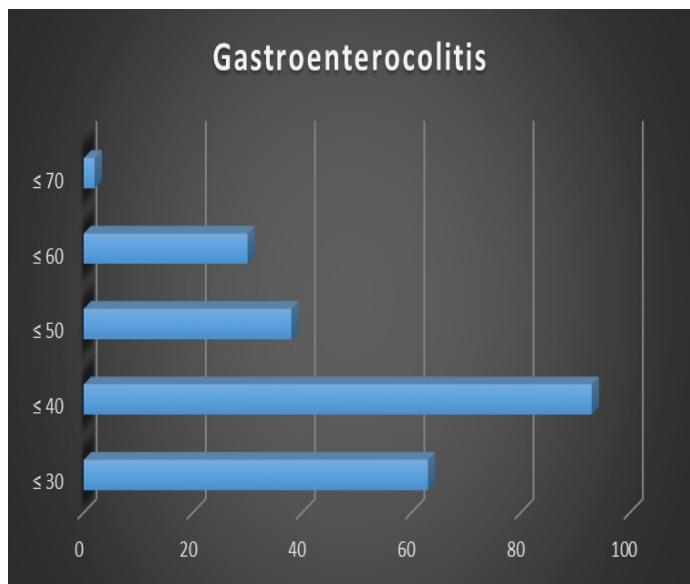
**Respiratorio**





Los datos también fueron clasificados o sistematizados por rango de edades para las patologías; para todos los casos, la mayor cantidad de certificaciones se dio entre las personas menores o iguales a 30 años y menores e iguales a 40 años. Y el menor porcentaje se dio para personas entre 60 años y 70 años.





No fue posible integrar la cantidad de certificaciones según el sector de trabajo dado que no estaba incluido en los datos otorgados. Sin embargo, se analizó según las patologías los meses en los cuales se presentaron más certificaciones; esto quiere decir que los totales presentados, serán las fechas de inicio de las certificaciones.

Para el caso de la patología de problemas digestivos, se encontraron 77 certificaciones en el mes de Noviembre. Para el caso de la gastroenterocolitis, se encontraron 55 certificaciones en el mes de Octubre. Para la gripe, el mes con más certificaciones fue Junio con un total de 80 y un total de 94 se mostraron para el caso de las enfermedades Osteomioarticulares para el mes de Agosto. Para los problemas respiratorios, hubo igual cantidad de certificaciones en los meses de Junio y Julio con un total de 88. En resumen el mes con más certificaciones prevalentes para las 5 patologías más relevantes según ausencias, es Junio.

### **INFORMACIÓN OBTENIDA DE LAS ENTREVISTAS SOBRE LA PERCEPCIÓN DE ALGUNOS INTEGRANTES REFERENTES DE S.I.M.A. SOBRE LA PROBLEMÁTICA DE AUSENTISMO:**

#### **Análisis de las entrevistas:**

El análisis del corpus de las entrevistas se efectuó mediante el análisis de contenido. Desde ese punto de vista hemos estudiado el ausentismo en base a las siguientes categorías de análisis: a) causas, b) condiciones y medio ambiente de trabajo, c) género, d) estrategias de prevención y e) consecuencias.

#### **a) CAUSAS**

Las causas que se adjudican al ausentismo son provocadas en muchos casos por problemas de salud, que condicionan el desempeño de las trabajadoras y los trabajadores. Se asocian especialmente las patologías tales como tendinitis, problemas de columna y osteomioarticulares en general así como patologías psicológicas.

*“... el mayor problema que existe es el tema de tendinitis. Se está dando ahora muy seguido el tema psicológico, en mi trabajo tenemos por lo menos 4 personas certificadas...”* (Entrevista 3).

Estos problemas de salud son marcados como originados por las condiciones en que se realizan las tareas, por la falta de adiestramiento y capacitación para poder llevarlas a cabo de la mejor manera posible y que no les afecte a su salud.

*“Las causas... son un poco el punto de vista de los riesgos físicos me parece que son de levantamiento de peso, que hace que la gente se jorobe la columna mano, tendinitis, todo eso son causas que las vivimos todo el tiempo...”* (Entrevista 1).

Algunos asocian al ausentismo en relación a la estación del año, indican que en invierno se produce un ausentismo más significativo.

*“... yo tengo la percepción de que los meses de invierno por ejemplo... que es estacional, el tema del ausentismo en buena medida...”* (Entrevista 4).

Otra causa percibida por algunos de los entrevistados, es el hecho de cobrar a través de SETIF el total de lo percibido diaria o mensualmente, sin ningún perjuicio económico por estar certificado.

*“... yo veo que hay una gran cantidad de compañeros que hacen un mal uso de la caja de auxilio, el hecho de recuperar el 100% del salario hace que a veces ese ausentismo no sea realmente utilizado de la mejor manera...”* (Entrevista 2).

### b) CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

A través de las entrevistas, se pudo percibir la importancia de las condiciones y medio ambiente de trabajo y su peso en las causas el ausentismo. Esto puede entenderse tanto en el ambiente físico como en el clima laboral. Se podría ver influenciado por las demandas en relación a velocidad de trabajo, fallas en la comunicación o falta de ésta, y situaciones de presión. El descontento y desmotivación se ven agravados también muchas veces por la cantidad de horas de trabajo así como por la repetición de las tareas.

*“...hay sectores de trabajo donde ni siquiera cumple con la reglamentación de lo que es por trabajador de los metros cuadrados...”* (Entrevista 2).

*“...cuando hay cierta presión con respecto al tema de la producción, y hay compañeras que a veces están certificadas porque están como quien dice presionadas...”* (Entrevista 6).

La mala forma de comunicarse o la falta de comunicación mencionada es percibida en parte por la falta de capacitación de los mandos medios, en muchos casos inexistencia de ella para impartir lineamientos claros y precisos en lo que se pretende.

*“... hacerse sentir mal o esas cosas que están ahí siempre, la presión, el maltrato, la discriminación, el trato preferencial con unos, con otros no, y la gente eso lo siente...”* (Entrevista 1).

El sector fabril es el que presenta mayor tasa de ausentismo dadas las condiciones de trabajo por estar expuestos a riesgos que causen lesiones físicas.

### c) GÉNERO

En relación al género, se advierte que el sexo femenino tiende a ausentarse más debido a las responsabilidades familiares que asumen. También se denota que físicamente pueden resentirse más que los hombres en cuanto a la sobrecarga de pesos en algunas tareas.

*“... en esta sociedad todavía la mujer tiene mucha más responsabilidad social que el hombre, entonces es muy probable que frente a problemas de salud de su familia, de sus hijos, lo que sea... se ausenten más las mujeres...”* (Entrevista 4).

*“Es un gremio que tiene mucha mujer, y hay que tener en cuenta que no cargan lo mismo que los hombres, eso hay que corregirlo.”* (Entrevista 6).

### d) ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

Se reitera en los entrevistados que no hay o ellos al menos no conocen estrategias de prevención al ausentismo por parte de las empresas.

Si se mencionaron algunas estrategias y acciones por parte del sindicato, que ha tomado la iniciativa de por ejemplo realizar algunos talleres sobre estrés laboral e impartir información respecto a la salud ocupacional. Aunque se considera que no es suficiente se han logrado modificaciones en la organización del trabajo que han ayudado a mejorar la situación laboral, por ejemplo en cuanto al levantamiento de cargas y la rotación en la tarea. Si se tienen claras las metas hacia el futuro, hay muchas intenciones y proyectos por parte del sindicato para empezar a trabajar sobre esta problemática.

*“Nosotros a través de SETIF con nuestro representante, queremos buscar la manera de poder cuantificar la cantidad de compañeros y de que se enferman...”* (Entrevista 2).

Hay una percepción a nivel general sobre la apatía por parte de las empresas en relación a la salud del trabajador, inclinando su disposición hacia la productividad. Esto genera un círculo vicioso, porque el ausentismo provocado por determinadas causas,

a su vez origina una sobrecarga sobre los que continúan trabajando ya que a la larga terminarán ausentándose por problemas de salud, tanto física como psicológica.

Otro de los problemas que provoca el ausentismo, es la reinserción laboral luego de un período prolongado de ausencia. En algunos casos la organización acepta que cambie de labor, en otros no hay posibilidades que esto ocurra.

*“...hay un compañero que estaba muy mal de la espalda y lo cambiaron de trabajo, una compañera que tenía una función dentro del laboratorio... también le cambiaron la función de trabajo”,* (Entrevista 6).

*“...Yo sin trabajar estuve tres meses y después siguiendo en el Banco de Seguros pero con un alta provisional porque sabían que cuando me mandaran el alta me iban a volver a mandar al mismo lugar, tres meses más”.* (Entrevista 7)..

#### e) CONSECUENCIAS

El ausentismo provoca un descontento a nivel general, en virtud que la producción debe salir igual, con menor cantidad de trabajadores, hasta el reintegro o reemplazo de los empleados ausentes.

*“Menos cantidad de personas para más tarea”* (Entrevista 7).

*“...la gente se está enfermando psicológicamente por la presión que tienen porque cada vez son menos y cubren más tareas....”* (Entrevista 7).

*“...redistribuyen el trabajo y se lo dan a las personas que van quedando”*, (Entrevista 7).

#### Otros elementos observados en el transcurso de la intervención

- ◆ Se halló en base a algunas de las percepciones la falta de comunicación entre el Sector de Recursos Humanos y los trabajadores con respecto a suministrar información referente a las reglamentaciones.
- ◆ No fue posible el acceso al número total de trabajadores y trabajadoras en la industria ya que no se contó con ese dato ni por parte del Sindicato ni de Setif, por lo que resultó imposible la comparación en términos de porcentaje de la totalidad de mujeres y hombres totales con la cantidad de certificaciones brindadas por Setif.

## **Recomendaciones**

En base a los resultados obtenidos a partir del relevamiento de información realizado a través de las entrevistas y el taller, como también la sistematización de los datos proporcionados por SETIF, es posible proponer las siguientes recomendaciones:

- Incorporar en los registros en Setif, el dato del Sector en donde trabaja el empleado, como dato complementario de las certificaciones médicas.
- Elaborar una propuesta para discutir junto con las empresas la posibilidad de reinserción del trabajador en diferentes lugares de trabajo en los casos donde así lo amerite.
- Generar por parte del sindicato instancias de capacitación sobre temas de interés de los trabajadores, tales como acoso laboral, stress laboral, ergonomía. Con el fin de problematizar y reflexionar sobre estas temáticas mejorando las condiciones de trabajo en los laboratorios.
- Realizar actividades para sensibilizar al personal en torno a la problemática del ausentismo y sus consecuencias en el ambiente laboral, referidas al descontento o malestar que puede generar el ausentismo en los grupos de trabajo.
- Plantear la posibilidad de generalizar a todos los laboratorios las experiencias recreativas durante la jornada de trabajo, donde las características del mismo por su monotonía lo requieran.
- Llevar a cabo por parte del sindicato en acuerdo con los laboratorios un estudio comparativo en relación a las CYMAT (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo).

## **Agradecimientos**

Agradecemos al Sindicato de Medicamento y Afines por la confianza de sus integrantes a la hora de contactar a la Facultad de Psicología, así como también al Sr. Walter Migliónico y especialmente a Gabriel De Los Santos por su interés y confianza en esta pasantía. Así como desde ya dejamos abierta la posibilidad de un futuro contacto con la Facultad si lo ven necesario. El mismo puede hacerse a través del teléfono 2.400.85.55 Int. 330 Instituto de Psicología Social o por correo: [ptrabajo@psico.edu.uy](mailto:ptrabajo@psico.edu.uy)

# BITÁCORA

Cassaniti, F., de Sosa, M., Nalerio, M., Paiz, E., Pereyra, S.

✓ Martes 25 de Marzo:

Supervisión: Presentación del grupo y la modalidad del curso, aspectos formales del mismo y las características de la pasantía.

✓ Miércoles 26 – Jueves 27 de Marzo:

Establecimos contacto telefónico con el Sr. Walter Migliónico que es nuestro referente de contacto con el PIT-CNT. Asistimos a la reunión semanal en el PIT-CNT (sala Hugo Cores) de la Secretaría de Seguridad y Salud Laboral, en donde nos presentaron a los delegados de los sindicatos presentes, y establecimos un nuevo contacto con el Delegado de Salud del Sindicato de Medicamentos y Afines (SIMA), el Sr. Gabriel de los Santos, el cual nos planteó algunas problemáticas de su sindicato en las cuales tendrían interés en trabajar con nosotros.

✓ Viernes 28 de Marzo:

Consulta y lectura en biblioteca de trabajos anteriores realizados por estudiantes.

✓ Sábado 29 de Marzo:

Reunión en SIMA. Esta reunión se caracterizó por la asistencia de los diferentes sindicatos, en donde se llevaría a cabo una Jornada de Definiciones en la cual se planteaban las estrategias a implementar durante el año por cada uno de ellos en sus respectivas organizaciones laborales. Para nosotros significaba determinar con cual sindicato trabajaríamos y en qué temática.

✓ Lunes 31 de Marzo:

Nos envía material vía e-mail sobre Salud Laboral el Sr. Walter Migliónico.

✓ Martes 1 de Abril:

Supervisión y entrega de fichas de lectura sobre las siguientes temáticas:

- 1) Abordaje, Metodología, Parámetros y Dominios en “Identidad de las organizaciones: invariancia y cambio” de Jorge Etkin y Leonardo Schvarstein.
- 2) Las siete configuraciones y características principales del libro “Mintzberg y la Dirección” de Henry Mintzberg.

3) Dar cuenta de las ideas principales del texto: "Trabajo, una definición antropológica", de Pablo Rieznik, o del texto: "La empresa: Nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. En trabajo y subjetividad, de Tommy Wittke.

✓ Miércoles 2 de Abril:

Reunión en el PIT-CNT, para escuchar las distintas temáticas que plantean los sindicatos y poder seleccionar la que más se ajusta a nuestra pasantía y a la demanda del sindicato. Nos reunimos con el Delegado de Salud Laboral de SIMA, en donde expone la problemática que padecen los distintos laboratorios, "el ausentismo", tema que se puede integrar adecuadamente a nuestro trabajo de salud y género.

✓ Jueves 3 de abril:

Nos envía más material sobre Salud Laboral el Sr. Walter Migliónico vía e-mail.

✓ Viernes 4 de Abril:

Se había coordinado una reunión con Migliónico en AEBU pero no pudimos contactarlo para confirmarla.

✓ Miércoles 9 de Abril:

Segunda vez que asistimos a la reunión en el PIT-CNT a las 17:30hs. (Comisión de Salud) en Sala Hugo Cores. Quedó acordado con el Delegado de Salud Laboral de SIMA que transmitiera a los otros delegados nuestra posibilidad de intervenir y abordar las temáticas en salud laboral que se convengan.

✓ Martes 22 de Abril:

Supervisión. Se continúa con la entrega de fichas de Schvarstein y Mintzberg, en este espacio.

✓ Miércoles 23 de Abril:

Nos comunicamos con el Delegado de Salud Laboral de SIMA acordándose reunión para el 24 de abril.

✓ Jueves 24 de Abril:

Se asistió a la reunión en SIMA en donde se plantearon dos propuestas para abordar: Ausentismo (importancia de saber si es por tener un seguro que les cubre el 100%) y Acoso (Sector de Empaque, problemática con personal nuevo).

✓ Sábado 26 de Abril:

Nos comunicamos con el Delegado de Salud para informarle que se había planteado en grupo sus propuestas y que habíamos decidido abordar la temática de “Acoso”.

✓ Martes 29 de Abril:

Supervisión. Sobre Acoso: Averiguar si vamos a poder acceder a un laboratorio, ver qué posibilidades hay, ver si la dirección del laboratorio está de acuerdo o no con el poder intervenir. Pensar en entrevistas como metodología o talleres de sensibilización.

Sobre Ausentismo: En relación a los registros, ver de dónde los vamos a conseguir tener en cuenta que no será posible abordar más de dos laboratorios, también la Dirección del laboratorio debe estar de acuerdo con la práctica, pensar en la aplicación de técnicas, entrevistas, ver si es posible aplicar estas metodologías dentro de los propios laboratorios.

Sobre una tercera propuesta: Talleres sobre alguna temática que interese al Sindicato y que podamos trabajar.

✓ Miércoles 30 de abril:

Nos comunicamos nuevamente con el Delegado de Salud estableciendo la importancia que tiene la colaboración que nos puedan brindar la organización y los trabajadores para nuestra intervención, para poder aplicar técnicas, y se nos posibilite el acceso a los datos necesarios para tal fin. Se acordó presentar en forma escrita nuestros requerimientos para que se pueda exponer ante la directiva del Sindicato.

✓ Lunes 5 de Mayo:

Nos contactamos con el delegado de Salud y nos informa que el tema de Acoso no tiene andamiento, a través de la directiva manifiestan que en el laboratorio en donde ocurre no nos permiten la intervención. En cambio podemos trabajar el tema de

ausentismo en donde contamos con datos que nos puede proporcionar SETIF (Seguro de Enfermedad de los Trabajadores de la Industria Farmacéutica, conformado por el sindicato y los patrones).

Asimismo se propone trabajar con el Sindicato directamente, si no se puede acceder a trabajar en los laboratorios.

✓ Martes 6 de Mayo:

Supervisión. Entrega de trabajos (fichas) Minztberg. Se plantea lo hablado el día 5 de mayo con el Delegado de Salud, para definir temas a trabajar.

Nos reunimos en la biblioteca después del espacio de supervisión para redactar dos propuestas: tratar el tema ausentismo y realizar talleres referentes a las temáticas que se acuerden con el sindicato.

✓ Miércoles 7 de Mayo:

Comunicación con el Delegado de Salud para informarle que teníamos dos propuestas para ofrecerles y coordinar una reunión.

✓ Viernes 9 de Mayo:

Reunión en SIMA con algunos directivos de las distintas Comisiones que integran el sindicato, a efectos de presentar las propuestas y explicitarlas. Una de las propuestas fue tratar el tema: Ausentismo y realizar un pequeño taller de sensibilización, la otra consistía en: Realización de Talleres sobre Acoso Laboral y alguna otra temática que le interese al sindicato. Esto lo van a plantear en la reunión de la directiva que se llevará a cabo el mismo día poco después de nuestro encuentro.

✓ Martes 13 de Mayo:

Supervisión: Planteamiento de pautas para los encuentros que se vienen efectuando con los integrantes del sindicato de SIMA. Discutir el posible plan de trabajo: averiguar período de certificado, zonas geográficas, cantidad de personas, género, franja de edades, motivos de certificación, acceder a datos por sectores. Reunión de grupo en biblioteca.

✓ Jueves 15 de Mayo:

Reunión en SIMA para definir temáticas y empezar a armar plan de trabajo. Se acordó ir el lunes próximo a SETIF para solicitar los datos necesarios para empezar a trabajar. Se manejó información sobre: doble certificación en los casos de ausentismo tanto desde "Bps" como "Medilab", lo que está vigente desde el año 2013, los motivos de patología son amplios (sin detalles específicos) y cuentan con un 100% del seguro por inasistencia.

✓ Lunes 19 de Mayo:

Se acude a SETIF, para solicitar los datos necesarios para el trabajo que abordaremos. En donde se acuerda trabajar con las certificaciones del año 2013. Acudimos a la biblioteca de Facultad, pero por inconvenientes internos de la biblioteca en sí, no se nos pudo brindar los materiales de consulta como apoyo para el plan de trabajo.

✓ Martes 20 de Mayo:

Supervisión: Presentación de Bitácora y lineamientos sobre el Plan de Trabajo.

✓ Miércoles 21 de Mayo:

Intentamos comunicarnos con el Delegado de Salud para confirmar entrevista, dejamos un correo de voz en su celular.

✓ Viernes 23 de Mayo:

Se confirmó entrevista con el Delegado de Salud para el próximo jueves 29 en SIMA.

✓ Sábado 24 de Mayo:

Se terminó de elaborar el Plan de Trabajo para presentar a SIMA.

✓ Martes 27 de Mayo :

Reunión del grupo en biblioteca para buscar material.

Supervisión. Averiguar sobre los detalles de los datos; formato, datos extraídos, etc.

✓ Jueves 29 de Mayo:

Presentación del Plan de Trabajo en SIMA. Se nos dice que vamos a tener una respuesta entre miércoles y jueves de la próxima semana.

✓ Martes 3 de junio:

Supervisión. Rollpaying para la entrevista. Conocer más sobre cómo está conformado Setif, cómo son los aportes, contactarnos con el Delegado de Salud a ver si podemos concretar una reunión el próximo jueves (en Setif). Conocer más sobre Estatuto del Sindicato, relacionarlo con la configuración de Minztberg, realizar consentimiento Informado, para entrevista a informantes calificados en SIMA. Se realizan algunas posibles preguntas para la entrevista y se discute un cronograma de formalidades a llevar a cabo.

✓ Miércoles 4 de junio:

Búsqueda de material sobre ausentismo en la web y en biblioteca.

Se recibe comunicación del Delegado de Salud informándonos que fue aceptado el Plan de Trabajo por parte de la directiva. Se conversa sobre posibilidad de entrevistar a informantes calificados en la próxima semana.

✓ Jueves 5 de junio:

Se confirma entrevista para el día 10 de junio a la hora 18, en SIMA.

Se redactan las preguntas para tal fin.

✓ Martes 10 de junio:

Supervisión.

Entrevista con informantes calificados de SIMA (hora 18).

✓ Sábado 14 de junio:

Se redacta una nota formal para solicitar los datos necesarios para abordar la temática de ausentismo a SETIF.

✓ Martes 17 de junio:

Se envía e-mail con la solicitud de los datos a SETIF, previamente se mantuvo conversación telefónica.

Supervisión. Se resuelve hablar con el Delegado de Salud para concretar otras entrevistas, y para ver las posibilidades de acelerar la entrega de los datos de Setif, e ir pensando en las pautas para la elaboración de dichas entrevistas. Se inicia el armado de la caracterización para la entrega el 24 de junio en clase de supervisión.

✓ Martes 24 de junio:

Supervisión. Se entrega la caracterización. Se plantea acordar un encuadre para la entrevista, y seleccionar a los informantes calificados de acuerdo a: que posean más de 15 años de trabajo en el laboratorio, 6 personas en total; 3 hombres y 3 mujeres, mínimo de 5 años pertenecientes al sindicato, preferentemente si se desempeñaron en Salud Laboral.

✓ Miércoles 25 de junio:

Nos comunicamos con el Delegado de Salud para establecer una reunión.

✓ Jueves 26 de junio:

Nos comunicamos con el Sr. Luis Cancela para reiterarle que necesitamos los datos de SETIF a la brevedad para empezar a trabajar, promete enviarlos en el fin de semana.

✓ Sábado 28 de junio:

Reunión de grupo para trabajar y coordinar tareas, acordar el perfil de los entrevistados.

Recibimos los datos de SETIF.

✓ Lunes 30 de junio:

Reunión con el Delegado de Salud en SIMA, en donde se plantea como se pretende llevar a cabo las entrevistas, determinar el lugar en que se llevarán a cabo y se especifica que perfil se requiere del entrevistado para tal fin.

Analizamos los datos que nos enviaran de SETIF, se va a requerir amplíen información sobre los mismos.

- ✓ Martes 1o. de julio:

Asueto en Facultad.

- ✓ Viernes 4 de julio:

Reunión de grupo para armar las preguntas para efectuar las entrevistas semidirigidas en el Sindicato y completar la bitácora con los datos que hemos recopilado cada uno.

- ✓ Lunes 7 de julio:

Búsqueda en biblioteca sobre material referente al ausentismo.

- ✓ Martes 8 de julio:

Nos comunicamos con el Sr. Luis Cancela vía telefónica en donde le solicitamos algunos datos más para completar los que nos había enviado en principio por planilla Excel. Se discute indagar cómo se ha trabajado la temática desde el Sindicato hasta ahora, cómo es percibido el ausentismo, y realizar estadísticas con los datos.

Supervisión. Informamos sobre reunión mantenida el jueves 26 de junio en SIMA.

Se realiza la entrevista con el Delegado de Salud y se consiguen dos personas más para futuras entrevistas: el encargado de Finanzas de Setif, y un ex-dirigente de SIMA, ambos en actividad en los laboratorios.

- ✓ Jueves 10 de julio:

Se envía e-mail al Sr. Luis Cancela solicitando ampliación de datos.

Se llama a las personas para entrevistar.

- ✓ Viernes 11 de julio:

Se acuerda entrevista con una informante calificada para el martes 15.

- ✓ Martes 15 de julio:

Supervisión. Acordamos hablar con el Sr. Cancela, continuamos con la coordinación de entrevistas y cruzar datos.

- ✓ Martes 22 de julio:

No hubo clase de supervisión.

- ✓ Miércoles 23 de julio:

Comunicación con el Sr. Cancela por la ampliación de los datos de Setif que nos envía por e-mail.

- ✓ Martes 29 de julio:

Supervisión. Se expuso lo que se había hecho durante la semana. Se hicieron recomendaciones sobre como analizar y estructurar los datos secundarios de ausentismo (Setif – planilla Excel).

Llamamos al Delegado de Salud para concertar una entrevista con otra persona del sindicato, dado que con la que teníamos prevista no se pudo realizar.

- ✓ Miércoles 30 de julio:

Nos comunicamos vía telefónica con el delegado de Salud y quedó de coordinarnos con dos personas para efectuar las entrevistas de informantes calificados.

- ✓ Sábado 2 de agosto:

Se realizó la entrevista con la Secretaria de Actas de SIMA.

- ✓ Martes 5 de agosto:

Supervisión. Planteamos las categorías de análisis de datos de entrevistas (causas, ausentismo, consecuencias, género, ambiente laboral y condiciones de trabajo). Se presentan algunos datos cruzados obtenidos de Setif en Excel y se plantea un material bibliográfico para taller.

- ✓ Lunes 11 de agosto:

Se realizó la entrevista con un Visitador Médico de SIMA.

- ✓ Martes 12 de agosto:

Supervisión. Se trataron los temas de: entrevistas, categorías de análisis, datos cuantitativos de certificaciones médicas, armado de taller y bibliografía sugerida.

- ✓ Miércoles 13 de agosto:

Varias horas en Biblioteca en búsqueda de materiales para el armado del trabajo.

- ✓ Jueves 14 de agosto:

Reunión del grupo con el fin de estudiar los datos cuantitativos y realizar un cruzamiento de éstos y lograr un armado de gráficas para una rápida visualización y armado de diapositivas para el taller que llevaremos a cabo. Desgrabar entrevistas que tenemos hechas.

- ✓ Martes 19 de agosto:

Supervisión. Se conversa sobre el material bibliográfico existente en la biblioteca para consultar y pertinente para el trabajo.

- ✓ Martes 26 de agosto:

Supervisión. Pensando en el taller: se plantean posibles puntos a tomar en cuenta: a) identificar los factores que inciden en el ausentismo, b) causas, c) estrategias de prevención, d) compromiso con la situación, e) técnicas de motivación, como ser la capacitación y mejorar el clima laboral. Se plantea que al principio del Taller puede ser una exposición conceptual sobre ausentismo. Y la posibilidad de incorporar una dinámica y armado de diapositivas.

- ✓ Jueves 28 de agosto:

Nos comunicamos con el Delegado de Salud para coordinar día, hora y lugar en que se llevarán a cabo las actividades previstas (taller e informe final).

- ✓ Martes 2 de setiembre:

Supervisión. Se habló sobre las etapas para el taller, objetivos, factores, datos, recomendaciones, y eje de intercambio, etc.

- ✓ Martes 9 de setiembre:

Se suspendió clase de supervisión por mal tiempo y alerta amarilla.

✓ Miércoles 10 de setiembre:

Nos comunicamos con el Delegado de Salud para coordinar fechas para la exposición del taller en SIMA y la presentación del informe final en el PIT-CNT. Acordando en principio la posibilidad de ir manejando dos fechas en principio el 2 de octubre para el taller y el 28 de octubre para la entrega del informe final.

✓ Sábado 13 de setiembre:

Se estipularon fechas con el Delegado de Salud para las actividades previstas de taller y entrega de informe final, en SIMA y PIT-CNT respectivamente.

El grupo continúa con el armado de las diapositivas que se van a exponer en el taller.

✓ Martes 16 de setiembre:

Supervisión. En clase presentamos las diapositivas y la estructura del taller que se va a llevar a cabo el día 2 de octubre en SIMA.

✓ Viernes 19 de setiembre:

Reunión de grupo con el fin de ultimar detalles para el taller del 2 de octubre, diagramar la estructura y dividir temáticas que cada uno va a exponer. Por otra parte se continúa trabajando sobre las categorías de análisis de las entrevistas que se realizaron.

✓ Martes 23 de setiembre:

No hubo clase de supervisión. Se redacta y se envía invitación al Delegado de Salud para participar en el Taller expositivo que se va a llevar a cabo el día 2 de octubre en SIMA a delegados y trabajadores de la industria. El Delegado se encarga de publicarlo para su difusión.

✓ Martes 30 de setiembre:

Supervisión. Ensayo del Taller en clase. El grupo continúa elaborando el marco teórico y búsqueda de materiales pertinentes.

✓ Martes 7 de octubre:

Supervisión. Se comentó sobre la actividad desarrollada el 2 de octubre, día que tuvo lugar la exposición del Taller con la participación de Delegados de la Comisión de Salud de SIMA y del PIT-CNT. Se acordó para la próxima clase de supervisión tener armado un bosquejo sobre el Informe Final que se entregará el 29 de octubre a SIMA y sobre el trabajo final.

✓ Martes 14 de octubre:

Se supervisa la presentación de los datos cuantitativos graficados con que se está trabajando en lo que respecta al material enviado por Setif sobre las certificaciones médicas y su mejor visualización para su comprensión. Se supervisa el análisis de contenido sobre las entrevistas.

✓ Martes 21 de octubre:

Supervisión. Se corrige el informe, se sugiere armar una presentación en power point para poder apreciar las gráficas que se incluyen en el Informe. Reunión de grupo para ultimar detalles.

✓ Martes 28 de octubre:

Se confirmó con el Delegado de Salud día y hora para la presentación del Informe Final.

Supervisión. Se realizó ensayo sobre el Informe Final que se va a presentar el día miércoles 29 del corriente mes, y se efectuaron correcciones.

✓ Miércoles 29 de octubre:

Entrega del Informe final en el PIT-CNT y presentación con diapositivas para mejor visualización del trabajo efectuado.

✓ Martes 4 de noviembre:

Supervisión. Se conversó sobre el Informe Final presentado en el local del PIT-CNT. También se habló sobre algunas pautas del trabajo final (identificación del problema metodología, técnicas, etc.)

- ✓ Martes 11 de noviembre:  
Supervisión.
  
- ✓ Lunes 17 de noviembre:  
Reunión de grupo para continuar con el Trabajo Final.
  
- ✓ Martes 18 de noviembre:  
Se supervisó el Trabajo Final, se sugieren algunas modificaciones. El grupo se reúne para determinar los últimos lineamientos, fecha de encuentros finales para culminar el trabajo y llevarlo en la próxima clase.
  
- ✓ Viernes 21, Sábado 22 y Domingo 23 de noviembre:  
El grupo se dedica al Trabajo Final.
  
- ✓ Martes 25 de noviembre:  
Última supervisión en clase, se chequearon detalles con la docente sobre el trabajo final.  
Supervisión del Trabajo Final para la presentación el día 27 de noviembre.

# INFORME FINAL

PRÁCTICA EN EL SINDICATO DEL MEDICAMENTO Y AFINES  
(S.I.M.A.) – PIT-CNT

*"Estudio exploratorio sobre la problemática de ausentismo que se presenta en las trabajadoras y los trabajadores de los laboratorios nacionales".*

Universidad de la República  
Facultad de Psicología  
Instituto de Psicología Social  
Psicología del Trabajo y sus Organizaciones

## Presentación

Se resume el desarrollo, observaciones y recomendaciones en el trabajo realizado en el Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines (SIMA) sobre el estudio exploratorio sobre la problemática de ausentismo que presentan las trabajadoras y trabajadores de los laboratorios nacionales.

## Acuerdo de trabajo con la contraparte (SIMA)

En común acuerdo, se estableció un programa de trabajo (Plan de Trabajo), donde se expusieron objetivos, metodología y cronograma a llevarse a cabo.

SIMA conjuntamente con el Seguro de Enfermedad de los Trabajadores de la Industria Farmacéutica (SETIF), proporcionó datos secundarios obtenidos durante el año 2013 en relación a la problemática.

# Objetivos

Objetivo General:

Aportar al conocimiento sobre la problemática de ausentismo que se presenta en los trabajadores y trabajadoras de los laboratorios nacionales.

Objetivos específicos:

Relevar las diferentes y principales patologías asociadas al ausentismo de las trabajadoras y los trabajadores de los laboratorios nacionales durante el año 2013.

Dar cuenta de la prevalencia de las diferentes patologías en relación al sexo y la edad de las trabajadoras y los trabajadores de los laboratorios nacionales.

Conocer la percepción que tienen los integrantes del Sindicato de la Industria del Medicamento y Afines (S.I.M.A.) con respecto a las características y al grupo de patologías que generan ausentismo.

## Aspectos Metodológicos

Entrevistas semidirigidas: Una grupal y siete entrevistas individuales a informantes calificados.

Sistematización de datos: proporcionados por SETIF referente a las certificaciones médicas del año 2013

Taller: expositivo y de intercambio sobre la problemática de ausentismo.

## Análisis de los datos

DATOS OBTENIDOS POR SETIF:

- Código de persona,
- edad,
- sexo,
- cantidad de días de ausencia laboral,
- patología (y su respectivo código),
- fecha de inicio y término de la certificación y
- código del laboratorio

## Análisis de los datos

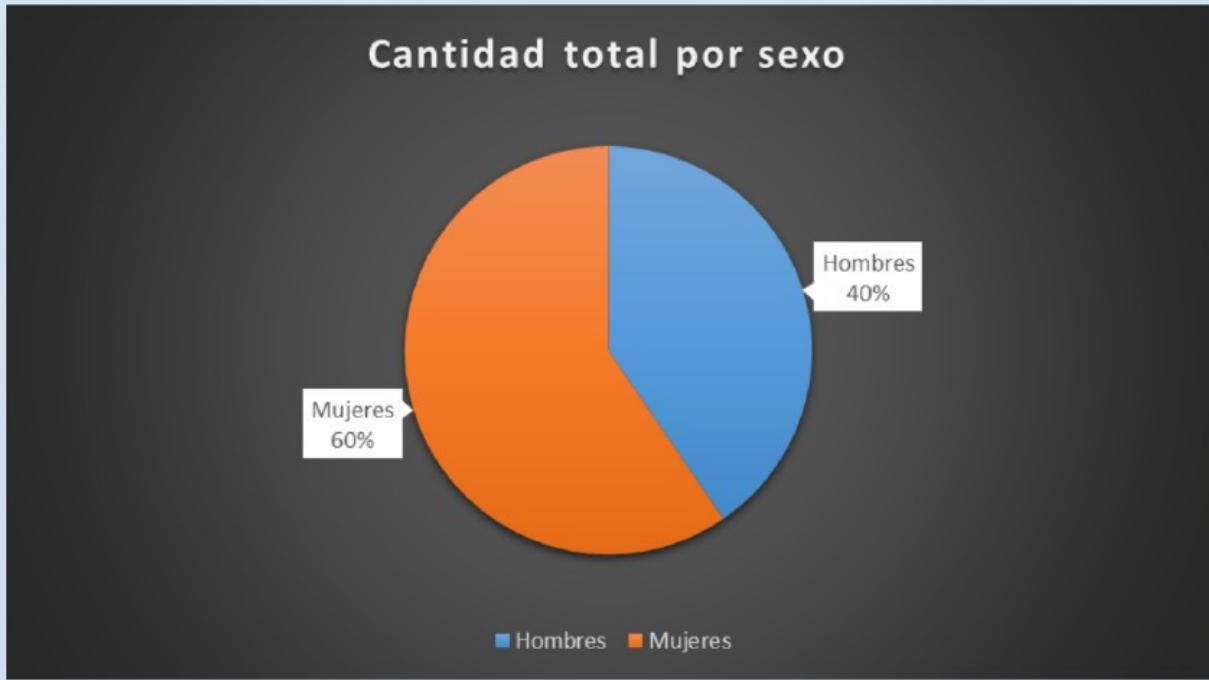
Se encontraron un total de:

**25 laboratorios**

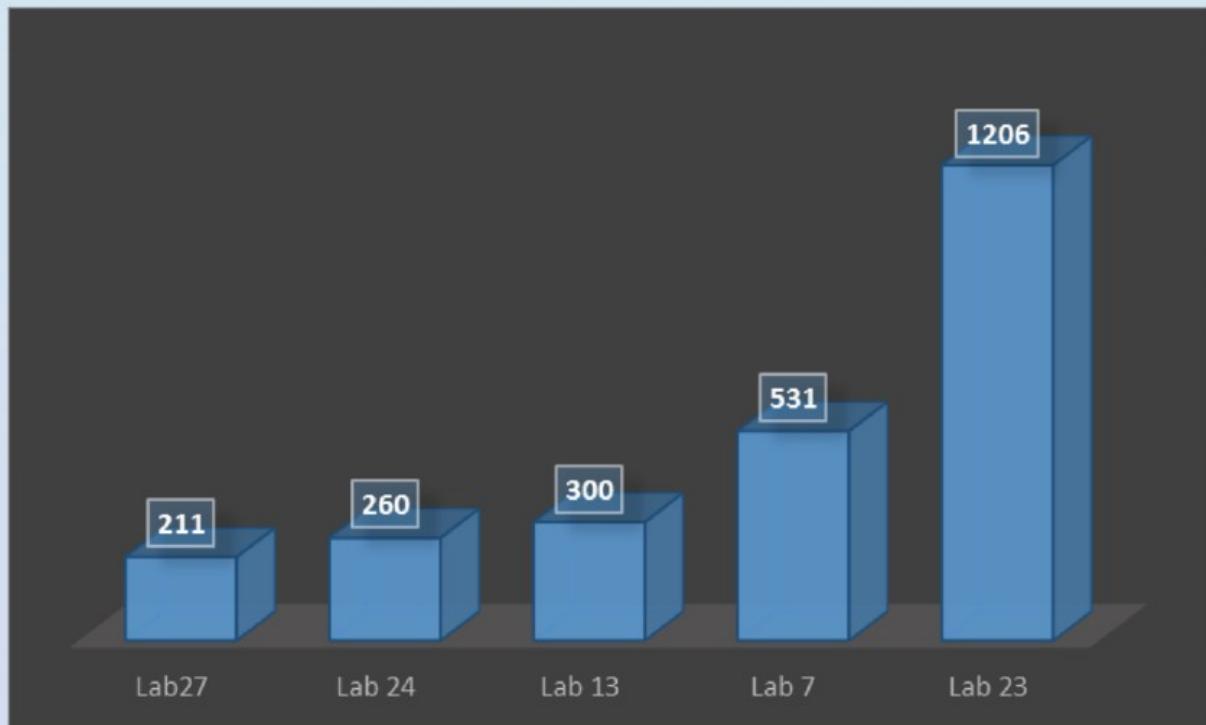
**3946 certificaciones**

en total durante el período  
otorgado en el año 2013.

790 mujeres y 537 hombres, conformando un 60% y 40% respectivamente. Hay un total de 1327 personas certificadas en 2013.



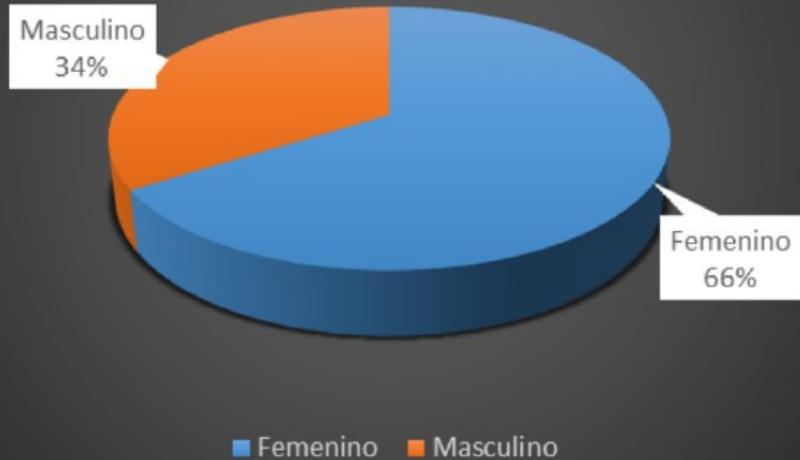
Del total de los laboratorios, consideramos relevante las certificaciones de 5 de ellos (número de certificaciones: 211, 260, 300, 531, 1206) Estos 5 laboratorios, conforman un 63,5% de las certificaciones totales de los 25 laboratorios.



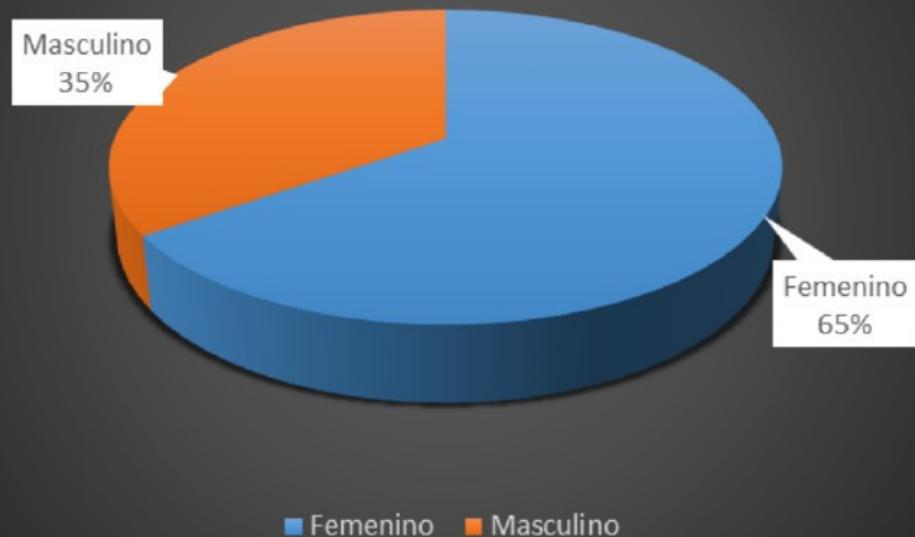
**Patologías:** trastornos digestivos, gastroenterocolitis, gripe, osteomioarticular y problemas respiratorios

El número en cantidad de certificaciones por sexo en dichas patologías, es superado en todas ellas, por el sexo femenino. Esto da un total del 63,2% como promedio en dicho género.

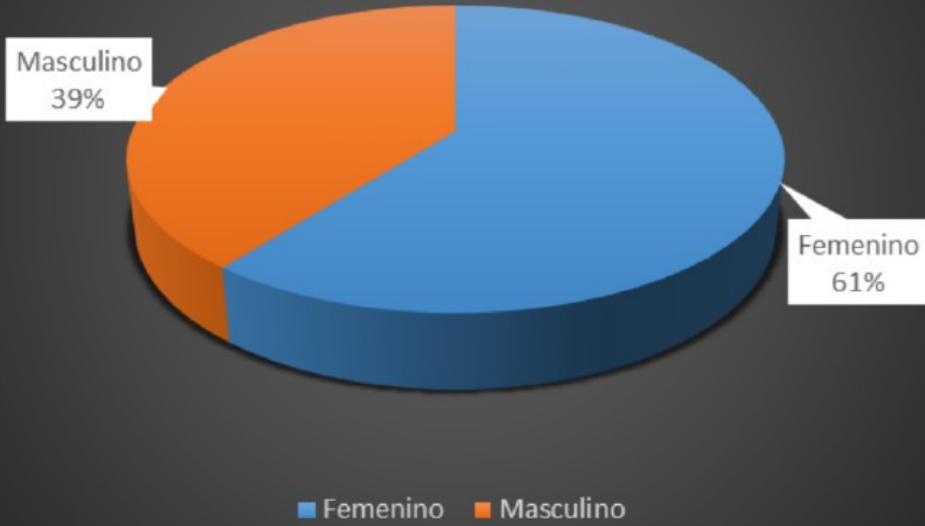
## Digestivo



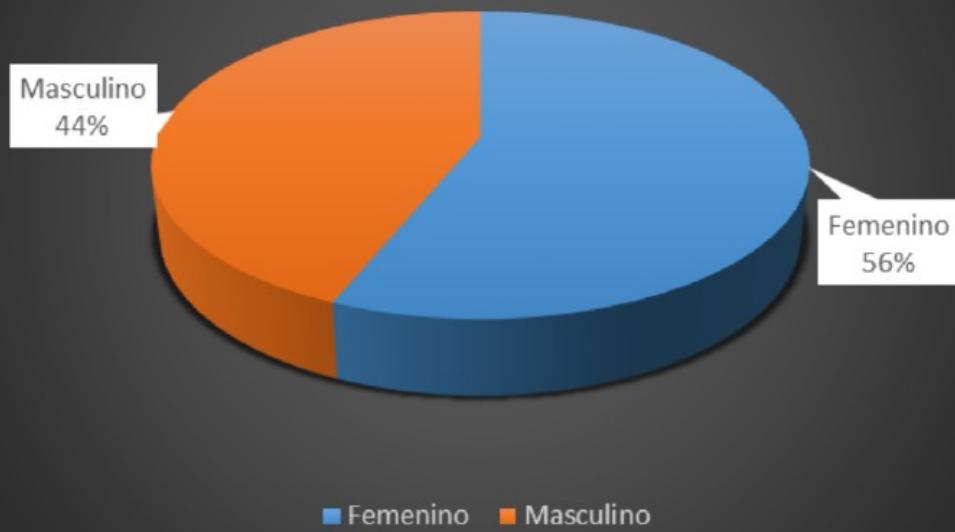
## Respiratorio



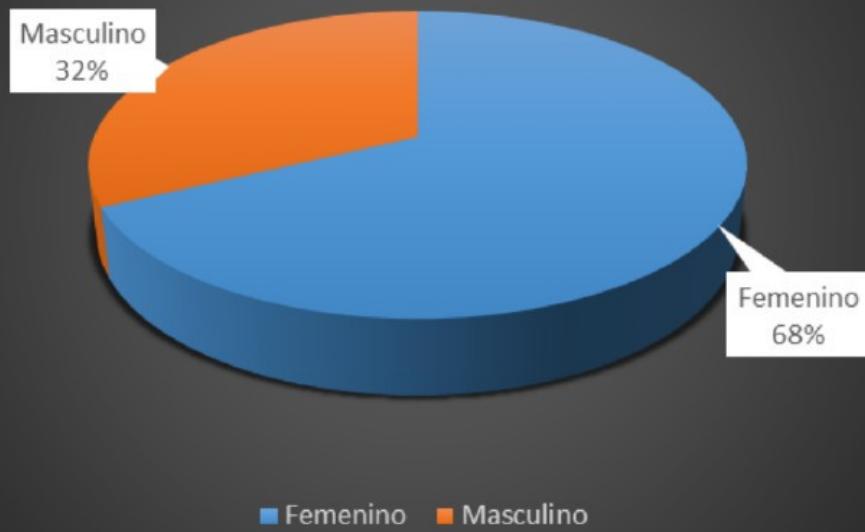
## Gripe



## Gastroenterocolitis



## Osteomioarticular



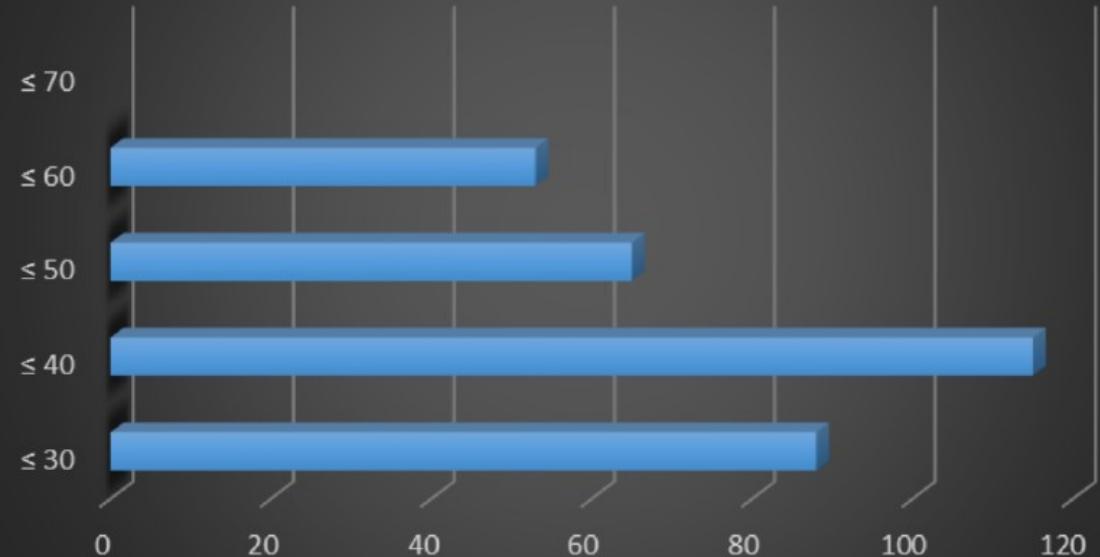
Prezi

Los datos también fueron clasificados o sistematizados por rango de edades para las patologías.

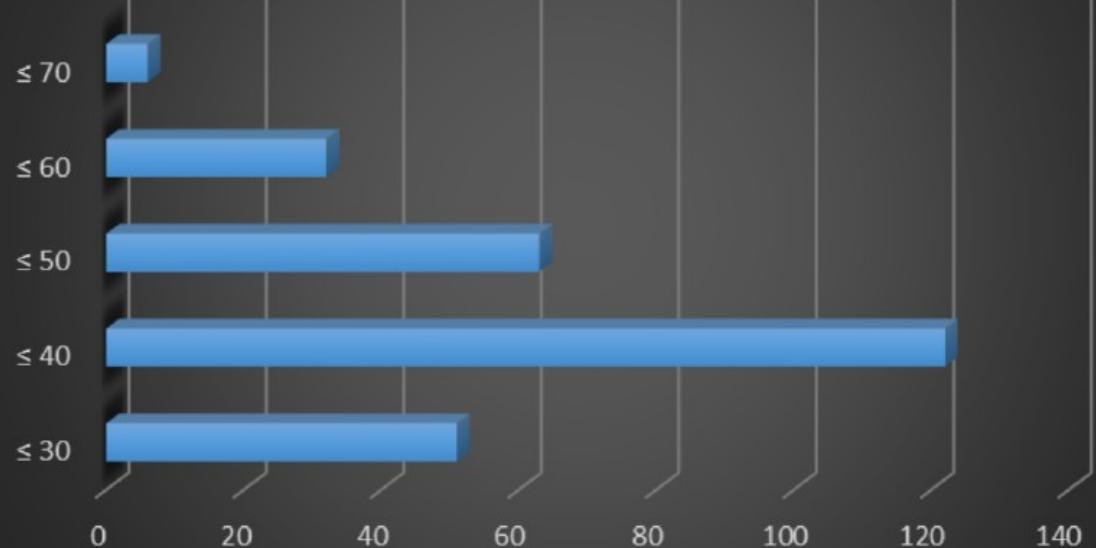
Para todos los casos, la mayor cantidad de certificaciones se dio entre las personas menores o iguales a 30 años y menores e iguales a 40 años.

Y el menor porcentaje se dio para personas entre 60 años y 70 años.

## Digestivo

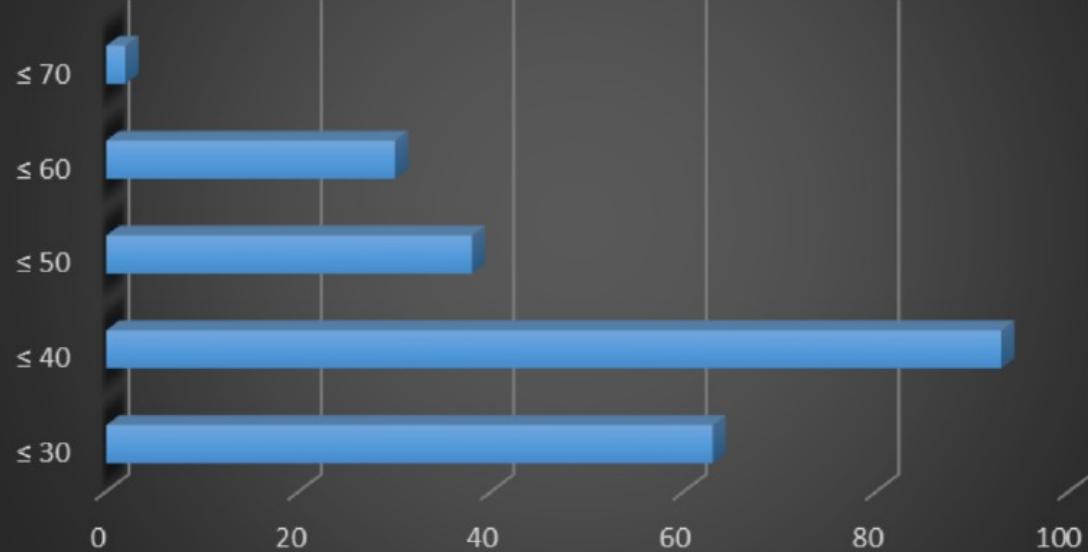


## Gripe

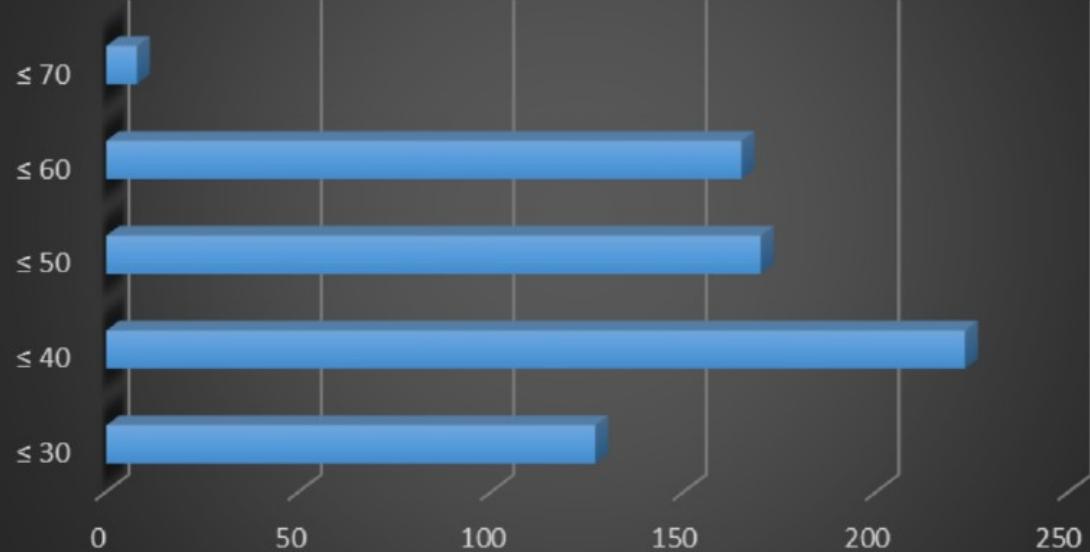


Prezi

## Gastroenterocolitis

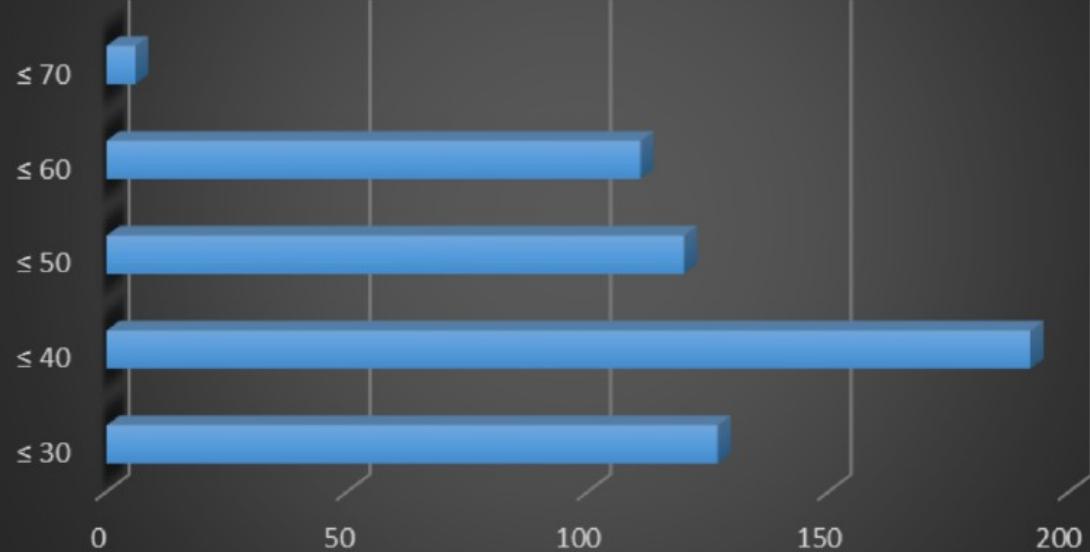


## Osteomioarticular



Prezi

## Respiratorio



Prezi

No fue posible integrar la cantidad de certificaciones según el sector de trabajo dado que no estaba incluido en los datos otorgados.

Sin embargo, se analizó según las patologías los meses en los cuales se presentaron más certificaciones.



Problemas digestivos: 77 certificaciones en el mes de Noviembre.

Gastroenterocolitis: 55 certificaciones en el mes de Octubre.

Gripe: 80 certificaciones en Junio.

Enfermedades Osteomioarticulares: 94 certificaciones para el mes de Agosto.

Problemas respiratorios: Junio y Julio con un total de 88.

En resumen el mes con más certificaciones prevalentes para las 5 patologías más relevantes según ausencias, es **Junio**.

## **Análisis de las entrevistas:**

Se estudió el ausentismo en base a las siguientes categorías de análisis:

- a) causas,**
- b) condiciones y medio ambiente de trabajo,**
- c) género,**
- d) estrategias de prevención y**
- e) consecuencias.**



## CAUSAS

Las causas que se adjudican al ausentismo son provocadas en muchos casos por **problemas de salud**.

Se asocian especialmente las **patologías** tales como **tendinitis, problemas de columna y osteomioarticulares** en general así como **patologías psicológicas**.

Algunos asocian al ausentismo en relación a la **estación del año**, indican que en invierno se produce un ausentismo más significativo.

Otra causa percibida por algunos de los entrevistados, es el hecho de cobrar a través de **SETIF** el total de lo percibido diaria o mensualmente, sin ningún perjuicio económico por estar certificado.



## CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Influencia sobre el **ambiente físico** y el **clima laboral**.

Demandas en la velocidad de trabajo, fallas en la comunicación, situaciones de presión.

Desmotivación.



## GÉNERO:

Se advierte que el **sexo femenino** tiende a ausentarse más debido a las responsabilidades familiares que asumen.

Físicamente pueden resentirse más que los hombres en cuanto a la sobrecarga de pesos en algunas tareas.

## **ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN:**

No se conocen estrategias de prevención por parte de las empresas.

Estrategias por parte del sindicato: algunos talleres sobre estrés laboral e impartir información respecto a la salud ocupacional.



## CONSECUENCIAS:

Descontento a nivel general

Sobrecarga

Problemas de salud y psicológicos

## **RECOMENDACIONES:**

- Incorporar en los registros en Setif, el dato del Sector en donde trabaja el empleado, como dato complementario de las certificaciones médicas.
- Elaborar una propuesta para discutir junto con las empresas la posibilidad de reinserción del trabajador en diferentes lugares de trabajo en los casos donde así lo amerite.
- Generar por parte del sindicato instancias de capacitación sobre temas de interés de los trabajadores, tales como acoso laboral, stress laboral, ergonomía. Con el fin de problematizar y reflexionar sobre estas temáticas mejorando las condiciones de trabajo en los laboratorios.



## **RECOMENDACIONES:**

- Realizar actividades para sensibilizar al personal en torno a la problemática del ausentismo y sus consecuencias en el ambiente laboral, referidas al descontento o malestar que puede generar el ausentismo en los grupos de trabajo.
- Plantear la posibilidad de generalizar a todos los laboratorios las experiencias recreativas durante la jornada de trabajo, donde las características del mismo por su monotonía lo requieran.
- Llevar a cabo por parte del sindicato en acuerdo con los laboratorios un estudio comparativo en relación a las CYMAT (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo).

**MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN.**

**Fiorella Cassaniti  
Mirtha de Sosa  
Mónica Nalerio  
Eric Paiz  
Stefanie Pereyra**