

**GUIA DEL TRABAJO FINAL SOBRE LA SITUACIÓN DE SALUD-TRABAJO-  
ENFERMEDAD ENTRE LOS TRABAJADORES  
BANCARIOS EN ROSARIO**

(1)

**1) ELECCIÓN Y DESCRIPCIÓN DEL LUGAR DONDE SE REALIZA EL TRABAJO.**

Se realiza en la empresa Banco Credicoop Coop. Ltda. por el participante del curso Jorge Raúl Rodríguez.

La observación se realizó en 4 lugares de trabajo: Filial Granadero Baigorria, Filial Rosario Sur, Filial Villa Gobernador Gálvez y Oficina Centralizadora.

Sobre un total de 38 empleados se realizaron 26 encuestas individuales y abarca los sectores de tesorería (caja), planta (atención al socio y comercialización) y sector de gerencia de valores (Oficina Centralizadora). También se han realizado 3 guías de observación de problemas en los centros laborales.

**2) TIPO Y CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.**

Es una empresa financiera (Banco) denominada Banco Credicoop Cooperativo Limitado. Este Banco es de carácter cooperativo y proviene de la fusión de distintas cajas de créditos en el año 1979 y su conversión en Banco es consecuencia de las imposiciones de la ley de entidades financieras de Martínez de Hoz, ley que se encuentra actualmente en vigencia. Su transcurso histórico como entidad financiera en la zona fue creciendo con la adquisición de Sucursales del ex Banco Udecoop en el año 1985, posteriormente en el año 1996 fueron integradas una gran cantidad de Sucursales del ex Banco Argencoop, ambas entidades liquidadas por el Banco Central.

Hoy cuenta con 7 Sucursales en Rosario, también en V.G. Gálvez y Baigorria, además de una red en toda la provincia y de 230 Sucursales en todo el país, principalmente asentadas en Capital Federal y el gran Buenos Aires.

Está entre los 10 primeros Bancos del país y viene creciendo en un proceso general de consolidación del sistema financiero, luego de la crisis del 2001/2002.

La actividad central es la intermediación financiera, atendiendo fundamentalmente a la pequeña y mediana empresa, aunque también tiene participación en AFJP Previsol y Seguros.

Forma parte del IMFC, nucleamiento cooperativo de grado superior, y tiene una influencia prácticamente hegemónica dado que es el único Banco Cooperativo.

La diferencia con otros Bancos se da en su funcionamiento a través de comisiones de asociados en cada Sucursal, que si bien suele ser formal en algunos lugares le da características de mayor socialización a las decisiones.

Esta asociado a ABAPPRA, entidad que nuclea a Bancos estatales (nacionales, provinciales y municipales) y algunos Bancos provinciales que fueron privatizados.

Información general:

<b>PATRIMONIO NETO</b>	525.243	640.548	716.712	722.296	729.473
Capital, Aportes y Reservas	467.774	525.243	640.599	640.609	640.614
Resultados no asignados	57.469	115.305	76.113	81.687	88.859

<b>INFORMACION ADICIONAL</b>	<b>JUN-2005</b>	<b>JUN-2006</b>	<b>SET-2006</b>	<b>DIC-2006</b>	<b>MAR-2007</b>
Cantidad de cuentas corrientes	461.148	516.727	530.244	548.690	565.720
Cantidad de cuentas de ahorro	297.028	221.249	222.603	228.822	235.712
Cantidad de operaciones a plazo fijo Individuos	33.248	43.659	48.236	49.587	54.193
Cantidad de operaciones a plazo fijo Empresas	2.581	3.945	4.445	4.622	5.011
Cantidad de operaciones por préstamos Individuos	469.109	517.971	529.661	523.711	569.469
Cantidad de operaciones por préstamos Empresas	24.616	36.905	40.334	44.436	45.743
Dotación de personal	3.297	3.479	3.535	3.604	3.661
Cantidad de titulares por tarjetas de crédito	151.115	173.577	173.132	180.136	183.620
Cantidad de tarjetas de crédito (plásticos)	368.911	392.608	394.022	409.149	420.107
Cantidad de cuentas con tarjetas de débito	549.268	500.764	485.009	451.673	743.509
Cantidad de tarjetas de débito	629.243	590.388	586.074	540.831	836.621
Cantidad de cheques librados por cuentacorrentistas	948.533	982.356	969.042	1.033.568	1.020.692
Monto pagado por cheques librados	2.762.964	3.204.306	3.224.161	3.763.844	3.809.630

Fuente: Banco Central.

### 3) CARACTERISTICAS Y SITUACIÓN DEL PERSONAL.

En la zona Rosario trabajan 130 empleados (en la Seccional de La Bancaria 200), la Casa Central está en Capital Federal, y tiene un total de 3600 trabajadores.

El grueso del personal trabaja en las Filiales con atención directa del público, ya sea área de cajas, planta o comercial. También hay un sector de trabajadores sin atención directa de público que depende de Casa Central.

La estructura jerárquica está compuesta en cada Sucursal o Filial por Gerente, Jefe Operativo y Tesorero y con un promedio de 10 trabajadores en cada una.

La jornada laboral legal es de 7,30 horas aunque se da extensión horaria, principalmente los días de mayor actividad. La lucha por el respeto a la jornada laboral, y eventualmente el pago de horas extraordinarias es permanente.

Si bien los turnos en general son fijos y dentro de la jornada bancaria de lunes a viernes hay un incesante movimiento de personal entre Sucursales por lo ajustado del plantel.

El promedio de edad es elevado en comparación con las demás entidades financieras privadas, dado que las mismas producen una mayor renovación.

### 4) RELACIONES EMPRESA Y PERSONAL.

La política de Recursos Humanos es fluctuante de acuerdo a las políticas nacionales, imperantes en cada época, durante los noventa no se diferenció de los avances patronales del momento. Prácticamente se actuaba en todos los rubros por encima y al margen de los trabajadores y de la organización gremial y sindical.

En la actualidad hay un mayor nivel de dialogo con la gremial y el sindicato.

El Banco no ha producido despidos o “retiros voluntarios” masivos, como si lo concretaron durante la crisis del 2001/2002 en la banca privada particularmente la extranjera, aunque se produjeron situaciones para forzar algunos “retiros voluntarios”. Hay que señalar que la concentración bancaria de los noventa llevó a que parte de otras entidades de carácter cooperativo (algunas monitoreadas por el Credicoop) fueran adquiridas por el Banco y quedaran muchos trabajadores cesantes.

La relación del personal con el sindicato es buena, aunque debería mejorar mucho más, y el nivel de afiliación es superior al promedio. La participación de compañeros/as en el sindicato local facilita esta relación.

### 5) CARACTERISTICAS DEL PROCESO DE TRABAJO.

El objeto del trabajo es el dinero, dado que todas las operaciones que realiza la empresa están directamente asociadas al mismo.

Todas las tareas y los procesos están reglamentados por el Banco Central. La actividad se denomina “intermediación financiera”.

Las operaciones son variadas: depósitos y retiros en efectivo, emisión de tarjetas de créditos propias (este Banco posee la Tarjeta CABAL) u otras, otorgamientos de distintos tipos de créditos, inversiones como plazos fijos, cuentas corrientes, caja de ahorros, pago de impuestos y servicios, cajas de seguridad, etc.

Esta empresa financiera se diferencia de las demás por su carácter cooperativo y su aporte de capital se realiza únicamente por sus socios (así llamados a diferencia de clientes) o por parte de los excedentes de ejercicios.

La jornada laboral legal es de 7.30 horas, con 45 minutos para el refrigerio, y la atención al público de 10 a 15 horas en la ciudad de Rosario (incluidos Granadero Baigorria y Villa Gobernador Gálvez), y de 7 a 12 horas en las localidades de la región.

### 6) IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DEL PROCESO DE SALUD-ENFERMEDAD.

La actividad financiera como actividad productiva, organiza la forma de producción, de máxima producción con el menor costo, esto afecta a los trabajadores y su salud, en ese sentido desde el sindicato entendemos que la defensa de los derechos de los trabajadores no se refiere solamente a una cuestión salarial o de defensa de la fuente laboral, esa defensa abarca también la herramienta de producción con la que cuentan los trabajadores, su salud. Controlar y evitar los excesos, y participar en la forma que se realiza la actividad productiva. Evitando el desgaste prematuro, la sobre exigencia y generando condiciones de trabajo razonables y agradables, con los necesarios descansos para la recuperación de la

(3)

fuerza de trabajo. Con el tiempo para compartir con la familia, los amigos, para el descanso (reproducción). Esta tarea es mejor realizarla desde el colectivo de trabajadores que individualmente. Toda actividad que se encare colectivamente dará mayores y mejores resultados. Por ello en el sindicato entendemos que como primera medida se debe instalar como cuestión prioritaria el tema de la salud, su importancia, no ceder a las condiciones de exigencia desmedida del sistema financiero, la importancia del proceso de reproducción de fuerzas, lograr un ámbito de trabajo agradable y motivador con participación del trabajador en la organización del trabajo.

Dado las características de la composición del personal del Banco, el alto nivel de compañeros y compañeras con problemas de salud, la necesidad de contar con datos estadísticos corroborados sobre el estado de salud-enfermedad, su aplicación en las discusiones con la empresa, es que promovemos esta primera evaluación entre los trabajadores.

### 7) DATOS GENERALES

Total de encuestas: 26.

Promedio de edad entre los encuestados: 50 años.

Sexo: Masculino: 64 % Femenino: 36%

Estado Civil: Casado/a 52% Soltero/a 20% Divorciado/a 20% Unión libre 8%

Personal efectivo: 100%

Antigüedad promedio: 25,3 años

### 8) PERFILES, RIESGOS Y EXIGENCIAS LABORALES

Perfil de Cargas Físicas:

Temperatura	44 %
Humedad	24 %
Ventilación	40 %
Ruidos	36 %
Vibraciones	4.5 %
Iluminación	34.6 %

La temperatura es un factor negativo según manifestó el 44 % de los encuestados, tanto en verano como invierno.

Los ruidos son un factor de molestia según el 36 %, y el 52 % manifestó que interfiere en la comunicación verbal. El 70 % manifiesta que los ruidos son intermitentes.

La ventilación no es suficientemente adecuada según el 40 % de los encuestados.

Perfil de Riesgo Químico:

Polvos	22 %
Aerosoles	11.8 %
Otros	31.6 %

El 22 % de los encuestados manifestó molestia por los polvos, que seguramente provienen del sistema de ventilación.

Perfil de esfuerzo físico y posiciones incómodas:

Estar de pie durante la jornada	78.7 %
Hablar mucho, forzando la voz	81 %
Sentado en mueble incómodo	72.8 %
Postura incómoda	85.8 %
La carga de trabajo resulta excesiva	54.5 %

El 85.8 declara que trabaja en una postura incómoda cuando realiza las tareas, es común la incomodidad entre el asiento, teclado y monitor. Esta en consonancia con el 72.8 % que manifiesta que está sentado en mueble incómodo.

(4)

El 81 % manifiesta que debe forzar la voz, algunas veces o siempre, para ser correctamente escuchado.

El tiempo que se está de pié demanda un esfuerzo físico, declara el 78.7%, en cajeros.

La carga de trabajo resulta excesiva manifiesta el 54.5 %, por falta de personal.

Perfil de los medios e instrumentos de trabajo:

La silla no se adapta a su cuerpo y tarea	52 %
No cuenta con un lugar cómodo para realizar las tareas	52 %
Existen reflejos sobre la pantalla	68 %

Un 68 % de los trabajadores señala que existen reflejos sobre la pantalla de la computadora.

#### 9) RIESGOS ORIGINADOS EN LA ORGANIZACIÓN, DIVISIÓN, DURACIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTENIDO DEL TRABAJO.

Apartado 1: Exigencias Psicológicas.

El 88 % de los encuestados presenta un nivel de exposición psicosocial muy desfavorable para su salud.

Apartado 2: Trabajo y posibilidades de desarrollo.

El 44 % presenta una situación muy desfavorable y el 32 % no tan delicado pero desfavorable, situación bastante alarmante.

Apartado 3: Inseguridad.

El 76 % presenta un nivel preocupante de inseguridad, seguramente ante las perspectivas de cambios de tareas o traslados.

Apartado 4: Apoyo social y calidad de liderazgo.

El 45.8 % se manifiesta muy desfavorable sobre el tópico y el 17.7 % desfavorable.

Apartado 5: Doble presencia.

El 42.1 % tiene además de las tareas laborales tareas del hogar y el 36.8 tiene limitadamente esta doble tarea.

Apartado 6: Estima.

El 70.8 % considera casi nulo el reconocimiento que recibe y el 16.7 % considera exiguo dicho reconocimiento.

Valoración social del trabajo:

El <b>95.7 %</b> considera importante su trabajo para la sociedad
El <b>69.6 %</b> considera que la sociedad lo considera importante
El <b>78.3 %</b> no siente que el cuestionamiento a la empresa sea a su trabajo
El <b>75 %</b> considera que no tiene capacitación suficiente para sus tareas

Estado de ánimo en su trabajo:

El <b>50 %</b> se siente tensionado
El <b>25 %</b> agotado
El <b>16.7 %</b> tranquilo
El <b>4.1 %</b> satisfecho
El <b>4.2 %</b> indiferente.

#### 10) SALUD-ENFERMEDAD, LICENCIAS Y ATENCIÓN MÉDICA.

## Perfil de Síntomas:

Disminución de agudeza visual	80.7 %
Trastornos irritativos a la vista	76.8 %
Dolor de cuello/lumbar	76.7 %
Dolor de espalda	73 %
Dolor muscular en general	61.5 %
Dolores articulares	53.8

En este tópico sobre los principales síntomas está considerados los más graves y que superan el 50 % de los encuestados. Observamos en primera instancia que los síntomas están directamente relacionados con la actividad. Aparecen en este nivel los trastornos osteomusculares y las dificultades en la visión producto del uso de la computadora y la posición.

## Salud mental:

El 33 % manifiesta que concurre o concurrió a tratamiento psicoterapéutico.

## Alteraciones de la salud:

Hipertensión arterial	69 %
Stress	68.4 %
Disfonía o afonía funcional	72.2

Nuevamente están registradas las alteraciones a la salud que superan el 50 % de los encuestados. La hipertensión y el stress están vinculados al ambiente laboral.

## 10) CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO DOMÉSTICO.

El <b>90.9 %</b> tiene secundaria completa y el <b>61.1%</b> carrera universitaria incompleta.
El <b>87.5 %</b> tiene hijos.
El <b>53 %</b> prepara la comida en su hogar.
El <b>57.6 %</b> lava los platos y limpia la cocina.
El <b>69 %</b> hace las compras.
El <b>76.9 %</b> realiza trámites relacionados con la casa y la familia.
El <b>65.3 %</b> realiza arreglos en la casa.

El <b>80 %</b> manifiesta que su salario le alcanza para cubrir sus necesidades fundamentales.
El <b>50 %</b> manifiesta que tiene otros ingresos para el sostenimiento del hogar.
El <b>53.84 %</b> se traslada en ómnibus y el <b>19.23 %</b> en auto. El <b>46 %</b> tarda menos de 30 minutos de su casa al trabajo, el <b>42 %</b> de 30 a 60 minutos y el <b>12 %</b> más de 60 minutos.
El <b>39.1%</b> duerme 7 horas promedio por noche, el <b>39.1 %</b> 6 horas y el <b>21.7 %</b> 5 horas.

El <b>68 %</b> Lee diariamente el periodico, revistas o libros.
El <b>66.7 %</b> sale a pasear frecuentemente con su pareja, sus hijos o algún familiar.
El <b>64 %</b> se junta frecuentemente con amigos.
El <b>43.5 %</b> realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio.
El <b>20.8 %</b> practica algún deporte o hace ejercicio.

## 10) GUIAS DE RECONOCIMIENTO DE PROBLEMAS SOBRE EL TERRENO:

Observación de problemas Filial 276:

Guía	Condiciones de Trabajo
Locales de trabajo e instalaciones	aceptables
Maquinaria, tecnologías y herramientas	aceptables
Sustancias y materiales utilizados	buenas
Factores ergonómicos	aceptables
Factores de organización del trabajo	buenas
Factores de desigualdad	buenas

Se señala como deficiente las instalaciones eléctricas debajo de las cajas en el sector Tesorería. Los elementos contra incendios son escasos. En caso de siniestro el personal de Planta no tiene vía de escape.

La falta de cloacas hace que haya mal olor cuando se desagota el pozo.

Las cajas deben soportar una presión excesiva los días de mas actividad, no se realizan los controles suficientes y la jornada laboral se extiende.

Observación de problemas Filial 364:

Guía	Condiciones de Trabajo
Locales de trabajo e instalaciones	pésimas
Maquinaria, tecnologías y herramientas	aceptables
Sustancias y materiales utilizados	buenas
Factores ergonómicos	pésimas
Factores de organización del trabajo	buenas
Factores de desigualdad	buenas

Se registran obsoletos sistemas de almacenamiento. No existen vestuarios.

Evacuación hacia atrás del edificio. No se observan instrucciones de seguridad.

Falta de personal acorde al aumento de la actividad. El malestar se proyecta a los socios.

Observación de problemas Filial 110:

Guía	Condiciones de Trabajo
Locales de trabajo e instalaciones	pésimas
Maquinaria, tecnologías y herramientas	aceptables
Sustancias y materiales utilizados	buenas
Factores ergonómicos	pésimas
Factores de organización del trabajo	buenas
Factores de desigualdad	buenas

## 11) Identificación de problemas y del proceso de salud-enfermedad.

Algunas iniciativas para encontrar soluciones.

Señalamos algunos de los problemas:

La importancia negativa del ruido en el lugar de trabajo, influenciando en el rendimiento y el estado de ánimo de los trabajadores y pudiendo originar patologías importantes

Problemas psicossomáticos y emocionales, originados por las condiciones desfavorables en las relaciones laborales, presiones, exigencias y condiciones medioambientales.

El mobiliario poco estudiado ergonómicamente, la ubicación de los elementos y herramientas de trabajo (PC), las malas posturas prolongadas, la falta de ejercicio determinan la presencia de molestias y síntomas en el sistema osteoarticular, que sostenidos en el tiempo pueden determinar situaciones más graves. Hay que señalar que el promedio de edad (50 años) y por consiguiente de antigüedad laboral (25.3 años) agravan estas situaciones.

Entendemos que se hace necesario abordar los siguientes aspectos generales:

Modificación del medio ambiente de trabajo, atender los esfuerzos físicos y posturales y las exigencias psicológicas.

Como modo de resolver en parte los problemas originados por el ruido, proponemos tratar algunas superficies con elementos aislantes que bajen el nivel. Descendiendo el nivel de ruido se evitaría forzar la voz.

Con respecto a la temperatura de los sistemas de climatización proponemos se modifiquen los mismos, adecuándolos al espacio de trabajo, incorporando sistemas automatizados de regulación, para poder trabajar con los valores saludables recomendados (entre 23° y 25°).

Con respecto a gases de la combustión recomendamos se plantee a las empresas de caudales detener los motores todo el tiempo que permanezcan frente a las Filiales. Reforzar las aislaciones de las aberturas, mantener todo el tiempo las puertas de ingreso cerradas y colocar cortinas de aire sobre las mismas.

Realizar el mantenimiento y limpieza periódica de los sistemas de ventilación.

Bajando la carga laboral se puede evitar los inconvenientes producidos por una postura incómoda prolongada, estar de pie, actividades repetitivas y hablar mucho.

Promover y controlar la regulación de la jornada de trabajo (7:30 hs.), la incorporación de más trabajadores para bajar las exigencias y evitar la tensión producida por el exceso de concentración demandada. Evitar los traslados periódicos que siempre recaen en un determinado sector del personal.

Demandar una mayor capacitación y tener una participación más activa en la determinación del trabajo, aportando el saber y la experiencia en el trabajo.

Desde el gremio estimular la realización de talleres, encuentros y seminarios, que informen y eleven la conciencia del trabajador sobre la importancia de cuidar su salud, exigiendo y haciendo respetar sus derechos, para que se cumpla la legislación vigente y apuntar al mejoramiento constante de las condiciones laborales.

Desde el Sindicato y la Comisión Gremial Interna promover la realización de actividades de socialización para el tiempo libre, buscando de este modo recuperarse del desgaste laboral, renovar las relaciones interpersonales solidarias y aportar a mejorar la calidad del tiempo que transcurre fuera de su trabajo.

Rosario, Noviembre 2006.  
JORGE RAÚL RODRIGUEZ